

## انتهاء الرابطة الوظيفية بالتقاعد

الكلمات الافتتاحية :

انتهاء الرابطة الوظيفية، التقاعد.

### Abstract

It is unthinkable that the relationship between the employee and the state remains indefinite, because if a person reaches age, his mental and physical abilities gradually diminish. This may have a negative effect on the employee's performance of the tasks assigned to him. If the employee has reached the end of his relationship with the public office and is referred to retirement, as well as other reasons including resignation, death, loss and disability health.

### الملخص

لا يعقل ان تبقى العلاقة بين الموظف والدولة الى ما لا نهاية. ذلك لأن الانسان اذا ما بلغ من العمر عتياً. فإن قدراته الذهنية والبدنية تأخذ بالنقصان شيئاً فشيئاً. وهذا ما قد يكون له مردود سلبي على أداء الموظف للمهام الموكولة له. لهذا السبب حددت التشريعات سناً معينة اذا ما بلغها الموظف انتهت علاقته بالوظيفة حكماً ويحال الى التقاعد. فضلا عن اسباب اخرى منها الاستقالة والوفاة والفقدان والعجز الصحي.

### المقدمة :

يمكن اعتبار التقاعد نوعاً من التأمين والحماية الاجتماعية للموظف وعائلته. وذلك بضمان مورد مالي مستمر بعد انتهاء خدمته الوظيفية. يكفل له ولهم بعد العمل الوظيفي حياة انسانية كريمة.

م.م احمد رعد محمد



نبذة عن الباحث :

جامعة الفرات الاوسط  
التقنية

تاريخ استلام البحث :

٢٠١٨/٠١/١٨

تاريخ قبول النشر :

٢٠١٨/٠٣/٠١

وبهذا فهو يعتبر محفزاً للموظف ويشجعه على بذل المزيد من الاهتمام بأعمال وظيفته حرصاً منه على الاستفادة هو وعائلته من مزايا وتأمينات التقاعد الذي يكون سانداً له في مرحلة العجز والضعف والشيخوخة، فضلاً عن ذلك فإن التقاعد يحصل من الصندوق على مزايا مالية لا تساوي ما دفعه للصندوق خلال حياته الوظيفية وهذا ما يراعي مقتضيات العدالة الاجتماعية من خلال اقامة نوع من التوازن بين ما يلتزم به الموظف والعائدات التي تدفع له من صندوق التقاعد .

اما من الناحية القانونية فإن التقاعد يعد من الحقوق الاساسية التي اعترف بها كل من الدستور والقوانين والقرارات وأصبح ضرورة لا بد منها لكافة شرائح العمال ( الملاك الدائم والعمال المؤقتين). كما يعد احدى الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل بين الدولة والموظف ومن ثم يستحق الاخير على اثر تحقيقها مكافأة نهاية الخدمة ومن ثم الراتب التقاعدي وذلك عند توافر مجموعة من الشروط المنصوص عليها قانوناً .

**اهمية البحث :**

تتبع اهمية البحث من خلال مساس موضوعات التقاعد بشريحة كبيرة من المجتمع العراقي سيما الموظفين بعد انتهاء حياتهم الوظيفية، ولضرورة المام تلك الشريحة بالحقوق والامتيازات الممنوحة لهم بموجب قانون التقاعد الموحد سيما المرتب التقاعدي والمكافآت الممنوحة بعد نهاية الخدمة الوظيفية، فضلاً عن وجوب الاحاطة بطرق الاحالة الى التقاعد الاختيارية منها والاجبارية .

**نطاق البحث :** نظراً لتشعب مواضيع التقاعد الموحد اولا، واختلاف احكام قوانين التقاعد في الدول ثانياً، فقد تم الاقتصار على قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ مع التطرق لبعض القوانين الخاصة بالتقاعد والنافذة حالياً في العراق .

**خطة البحث :** سيتم تقسيم خطة البحث على مبحثين مسبوقه بمقدمة ومنتهاية بخاتمة، نتناول في المبحث الاول (ماهية التقاعد) اذ نقسمه على مطلبين تخصص الاول لبيان (المقصود بالتقاعد وتمييزه عما يشته به)، ونتطرق في المطلب الثاني الى (طرائق الاحالة الى التقاعد)، اما المبحث الثاني فنعالج فيه (الآثار المترتبة على الاحالة الى التقاعد) ونقسمه على مطلبين، نتطرق في المطلب الاول منه الى (الآثار القانونية والادارية للتقاعد)، ونضمن الثاني لمعالجة (الآثار المالية للاحالة الى التقاعد) .

#### المبحث الاول: ماهية التقاعد

لا بد من الوقوف على المقصود بالتقاعد من خلال تعريفه وتمييزه عما يشابهه من مصطلحات، فضلاً عن ضرورة التطرق الى طرق الاحالة الى التقاعد، لذلك فلا بد تقسيم هذا المبحث على مطلبين يعالج الاول (المقصود بالتقاعد وتمييزه عما يشته به)، في حين يبحث المطلب الثاني (طرق الاحالة الى التقاعد) .

#### المطلب الاول: المقصود بالتقاعد وتمييزه عما يشته به

سنقسم هذا المطلب على فرعين نعالج في الفرع الاول (تعريف التقاعد)، ونعرج في الثاني على (تمييز التقاعد عما يشته به) .

### الفرع الاول: تعريف التقاعد

#### أولاً : - تعريف التقاعد لغة :-

تقاعد/ تقاعد عن يتقاعد، تقاعدًا، فهو مُتقاعد، والمفعول مُتقاعدٌ عنه، و (تقاعد الشخص) أحيل إلى المعاش، ترك وظيفته . ومعاش التقاعد : مالٌ يقبضه الذي أحيل على التقاعد . بلوغ العامل عمراً مُعيّناً يُفترض فيه عدم قدرته على العمل، وتُحدّد السنُّ الدُّنيا للتقاعد فيما بين ٦٠ و٦٥ سنة وتقلّ بالنسبة للمرأة<sup>(١)</sup> . ومعنى المُعوُد بالضمّ والمُقعَد بالفتح : (الجُلُوسُ) . اما معناه في لسان العرب فالْمُعُوْدُ نقيضُ القيام قَعَدَ يَمْعُدُ مُعَوِّدًا وَمَمْعَدًا أَي جَلَسَ وَأَقْعَدْتُهُ وَقَعَدْتُهُ بِهِ .<sup>(٢)</sup>

في حين معنى قَعَدَ في<sup>(٣)</sup> . مُعوِّدًا : جلس من قيام . تقاعد بفلان، والموظف عن العمل: أحيل إلى المعاش تقاعد (الإقعاد) : داء يقعد من أصيب به (القاعد)، وفي التنزيل العزيز: ﴿لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرَ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ﴾<sup>(٤)</sup> .

#### ثانياً : - مفهوم التقاعد اصطلاحاً :-

سننترق الى تعريف التقاعد في القوانين التي تطرقت الى تعريفه، ثم نرجع على تعريف الفقهاء الى تعريف التقاعد، ونقف آخرأ على مفهوم التقاعد قضاءً . كالآتي :-  
**أولاً :-** تعريف التقاعد قانوناً : - لما كان الدستور هو القانون الاساسي للدولة، وقواعده تحتل قمة التسلسل الهرمي للقواعد القانونية، وهي ملزمة لجميع السلطات من تشريعية وتنفيذية وقضائية<sup>(٥)</sup> ، فقد كفل الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥ حق الموظف في التقاعد، وهذا ما يفهم من خلال نص المادة (٣٠)<sup>(٦)</sup> . واستناداً لهذا النص الدستوري فقد كفلت قوانين التقاعد الحقوق التقاعدية والضمان الاجتماعي للفئات اعلاه . وسنتطرق بشكل مقتضب الى اهم قوانين التقاعد النافذة حالياً وكالآتي .

#### أ : - قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ :-

لم ينص هذا القانون على تعريف محدد للتقاعد، ولكن يمكن ان نستشف من خلال دمج المادة (١/تاسعا) والمادة (٣) تعريفاً للتقاعد بموجبه لنعرفه بأنه : ( انتهاء خدمة الشخص المستحق عن خدماته راتباً تقاعدياً او مكافأة تقاعدية بعد احواله الى التقاعد بسبب بلوغه السن القانونية للاحواله الى التقاعد او بناء على طلبه او مرضه او لإعاقته او شيخوخته او وفاته ) .

**ب - قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ :-** تطرق هذا القانون لتعريف التقاعد معرّفأ اياه بأنه : ( انتهاء خدمة العامل المضمون الذي يستحق راتباً تقاعدياً بلوغه السن القانونية مع شرط الخدمة لمدة معينة<sup>(٧)</sup> او تحقيقه الخدمة المضمونة لمدة معينة<sup>(٨)</sup> او وفاته اثناء سريان مدة خدمته المضمونة<sup>(٩)</sup> .

**ج - قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم (٣) لسنة ٢٠١٠ :-** عرّج هذا القانون لتعريف التقاعد في المادة (٤٥) منه والتي نصت على انه : ( احواله العسكري عند بلوغه السن القانونية كل حسب رتبته<sup>(١٠)</sup> او عند فسخه عقده بعد اكماله المدة المقررة قانوناً للتقاعد، والامام عند بلوغه السن القانونية والبالغة (٦٠) ستين سنة ) .

د - قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ : - عرّف هذا القانون التقاعد بأنه : ( احالة رجل الشرطة الذي يستحق عن خدمته راتباً تقاعدياً أو مكافأة تقاعدية الى التقاعد بسبب بلوغه السن القانونية<sup>(١١)</sup> او عند تحقق احدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٣٦) او استقالته او وفاته ) .

٢ : - التعريف الفقهي للتقاعد :-

تطرق الفقهاء الى تعريف التقاعد كل حسب الزاوية التي ينظر اليها. فمن جهة ذهب جانب من الفقه الى ان المقصود بالتقاعد هو : ( إنتهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزامياً متى بلغ السن التي يقررها نظام عمله )<sup>(١٢)</sup>

في حين ذهب آخرون الى تعريفه بأنه : ( كل من ترك وظيفته سواء إجبارياً بسبب بلوغه سن التقاعد أو إختيارياً بسبب ظروفه الصحية )<sup>(١٣)</sup> وبتعريف مشابه عرف بأنه : ( نهاية المدة القانونية للحياة الوظيفية اما ببلوغ السن القانونية او بناء على طلب الموظف ) .<sup>(١٤)</sup>

وعرف كذلك بأنه : (بلوغ الموظف السن التقاعدية المقررة قانوناً لترك الخدمة العامة )<sup>(١٥)</sup>

اللافت للنظر ان التعاريف اعلاه تتفق على أن تعريف التقاعد امر شديد الارتباط بالتقاعد. وربما يكون السبب في هذا التوجه هي الغاية النهائية للتقاعد والمتمثلة بفك الرابطة الوظيفية بين الموظف والدولة .

وفي النهاية يمكننا ان نعرف التقاعد بأنه : ( نهاية الرابطة الوظيفية بين الموظف والمرفق العام التابع له بإحدى الطرق الاختيارية او الاجبارية ويترتب عليه استحقاق الموظف لكافة الحقوق المالية بموجب القانون) .

الفرع الثاني: تمييز التقاعد عما يشته به

كما هو معلوم ان الاحالة الى التقاعد تكون عن طريقين : اختياري : بناء على طلب الموظف. واجباري : بحكم القانون. فهنا يثار تساؤل مفاده (ما هو التكييف القانوني لقرار الاحالة الى التقاعد)؟ اذا امكننا الاجابة على هذا التساؤل بالقول : ان التقاعد هو (استقالة صادفت قبولا من الادارة) انطلاقاً من كونه يتم اختياراً . فما هو تفسير قيام الادارة بإحالة الموظف الى التقاعد جبراً وعن طريق ( الفصل او العزل ) ؟

لا يمكن الاجابة عن هذه التساؤلات الا عن طريق الوقوف على المقصود بـ (الاستقالة والفصل والعزل) . وكالاتي .

أولاً :- الاستقالة :-

تعني الاستقالة انفصام الرابطة الوظيفية التي كان يرتبط بها الموظف مع الادارة بعمل ارادي من جانبه صادف قبولاً من جانب الادارة .<sup>(١٦)</sup>

كما تعني بأنها تعبير الموظف عن ارادته الصريحة (كتابة) ورغبته في ترك العمل في الادارة<sup>(١٧)</sup> . ولا ينتج هذا التعبير أثره الا بموافقة الادارة ومن تاريخ هذه الموافقة وهذه هي الاستقالة الصريحة<sup>(١٨)</sup> .

وفي المقابل فإن المشرع رخص للادارة انتهاء خدمة الموظف بقرار منفرد منها ودون ان يقدم الموظف طلبا كتابيا تعبيراً عن رغبته في الاستقالة. وهذه الحالة الاخيرة يفترض المشرع فيها انصراف ارادة الموظف الى ترك الخدمة دون افصاحه صراحة عن ذلك وإنما اتخذ موقفا يستفاد منه تلك الرغبة. والصورة العملية لتلك الاستقالة هي انقطاع الموظف عن عمله او غيابه مدة تزيد على قدر معين حدده القانون<sup>(١٩)</sup> وهي ما يطلق عليها الاستقالة المفترضة او الحكمية<sup>(٢٠)</sup>.

ومن الضمانات التي يتمتع بها الموظف في مجال الوظيفة العامة هي أن له حرية ترك عمله متى ما شعر بأنه ولأي سبب كان لا يستطيع أن يواصل عطاءه وبذل جهده في خدمة الدولة. وتتمثل إجراءات الإستقالة الصريحة، في وجوب تقديم الموظف طلباً تحريراً إلى مرجعه المختص. ومن ثم فلا تنتج أثرها إلا في حالة قبولها صراحة أو ضمناً. إذ إن المشرع العراقي تنبه لذلك وعد الموظف مستقبلاً بحكم القانون في حالة إنتهاء مدة (٣٠) يوماً من تاريخ تقديمها دون البت فيها سلباً أو إيجاباً<sup>(٢١)</sup>. بينما يذهب القانون الى وجوب تحديد شروط طلب الإستقالة بوجوب كون الطلب مكتوباً. وأن يكون الطلب صادراً عن إرادة صحيحة وأن يكون خالياً من الشروط. وهناك حالات اوردتها المشرع تكون فيها إستقالة الموظف ضمنية. بأن يسلك الموظف مسلكاً معيناً يجعله القانون قرينة على إنصراف نيته إلى ترك العمل الوظيفي وهذه الحالات جاءت في المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل<sup>(٢٢)</sup>.

وبهذا فإن الاستقالة تتشابه مع التقاعد الاختياري في ان كليهما يكون بطلب مكتوب موجه من الموظف وبمحض ارادته الى رئيسه. وكلاهما يؤدي الى انتهاء علاقة الموظف بالوظيفة العامة بعد ان تتأكد الادارة من توافر الشروط القانونية. فضلا عن قيامها بإتخاذ الاجراءات الشكلية للاحالة الى التقاعد.

اما الاختلاف بينهما فيتجلى في ان التقاعد يشترط فيه ان يبلغ المتقاعد سنأ معينة محددة قانوناً للاحالة الى التقاعد<sup>(٢٣)</sup>. فضلا عن قضائه مدة محددة في الخدمة الوظيفية تمكنه من استيفاء حقوقه التقاعدية. بخلاف الاستقالة التي لا تتطلب بلوغ المستقيل سنأ معينة وإنما تقدم في اي لحظة اثناء الحياة الوظيفية<sup>(٢٤)</sup>.

كما لا يستحق الموظف المعين في دوائر الدولة والقطاعات العام والمختلط الحقوق التقاعدية الا بعد مضي عشر سنوات على خدمته الفعلية في تلك الدوائر<sup>(٢٥)</sup>. على عكس التقاعد فيمكن ان يُقدم مهما كانت خدمة الموظف ويستحق المكافأة البديلة عن الراتب التقاعدي فيما اذا كانت خدمته تقل عن (١٥) سنة<sup>(٢٦)</sup>.

ثانياً : - تمييزه عن الفصل والعزل :-

يقصد بالفصل او العزل انتهاء خدمة الموظف العام. ولا يعني ذلك انتهاء رابطة الوظيفة بينه وبين الجهة الادارية التي كان يعمل بها فإن هذه الرابطة تظل باقية في بعض صورها. ويؤيد بقاء هذه الرابطة استمرار سلطة جهة الادارة على الموظف في تتبعه بعد ترك الخدمة وتقديمه للمحاكمة<sup>(٢٧)</sup>.

نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ في المادة (٨) على ان : ( العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف هي ... سابعاً : الفصل : ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدّد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه وعلى النحو الاتي :

أ. مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات اذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية او باحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلا يستوجب معاقبته باحداها: ١.التوبيخ ٢.انقاص الراتب ٣.تزييل الدرجة.

ب- مدة بقاءه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه . وتعتبر مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد ) .

من النص اعلاه يتبين ان الفصل يكون بتنحية الموظف مؤقتاً عن الوظيفة العامة. تأقيت اوجب القانون تحديده بقرار الفصل ذاته مع ضرورة كونه مسبباً. فضلاً عن ذلك فقد رسم القانون السبيل امام الادارة لفرض هذه العقوبة .

اما عقوبة العزل فهي حسب نص المادة (٨/ثامنا) من القانون اعلاه كما يلي : ( ... ثامناً:- وتكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام وذلك بقرار مسبب من الوزير في احدى الحالات الاتية : -

أ. اذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة .

ب. اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية .

ج. اذا عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة اخرى .

يتضح لنا من خلال النص اعلاه ان العزل يكون بتنحية الموظف نهائياً من الخدمة. تنحية لا يجوز على اثرها توظيفه ثانية في دوائر الدولة عموماً. ويرجع ذلك الى عظيم ما ارتكبه الموظف وإمعانه في مخالفة واجبات الوظيفة. وكما هو الحال في الفصل فلا بد من تسبب العزل. تسبب اورده المشرع على سبيل الحصر والتحديد وبأحدى حالات ثلاث .

وبهذا يتشابه التقاعد مع الفصل والعزل بأن كلاهما يتم بقرار من قبل الادارة وبغير ارادة الموظف. فكما في مسألة توفر احدى حالات الفصل او العزل. تتم احالة الموظف الى التقاعد عند بلوغه سن معينة محددة بموجب القانون في التقاعد الاجباري. وقبول طلب الاستقالة حقيقة او حكماً في التقاعد الاختياري .

ويختلف التقاعد عن الفصل والعزل في ان الاول يكون انهاء طبيعي للعلاقة بين الموظف والدولة. في حين ان الفصل والعزل تعد عقوبات انضباطية تؤدي الى انهاء العلاقة الوظيفية استثناءً عند ارتكاب الموظف مخالفة ما .

كما يختلف التقاعد عن الفصل والعزل في مسألة اعادة التعيين إذ يميز القانون اعادة تعيين المتقاعد في دوائر الدولة والقطاع العام وفق شروط معينة. بخلاف الامر في الفصل الذي لا بد ان تمضي مدته البالغة ثلاث سنوات او انقضاء سببه كالحبس. اما اذا كان

الموظف معاقبا بالعزل فلا يمكن حينئذٍ إعادة تعيينه نهائياً في دوائر الدولة والقطاع العام .

#### المطلب الثاني: الطرق القانونية للاحالة الى التقاعد

لو تتبعنا قانون التقاعد النافذ لوجدناه يتضمن طريقتين للاحالة الى التقاعد. تارة يكون فيها الموظف العام مسيراً ومجبراً. وتارة اخرى يكون مختياراً ومريداً للتقاعد. لذلك فلا بد من تقسيم هذا المطلب على فرعين نعالج في الاول (الطرق غير الارادية). ونتطرق في الثاني لـ (الطرق الارادية) .

#### الفرع الاول : الطرق غير الارادية

##### اولاً : - بلوغ سن التقاعد :

يعرف سن التقاعد بأنه : ( السن الذي يحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته )<sup>(٢٨)</sup>. فلما يبلغ الموظف من العمر عتياً تضعف قدراته الذهنية والجسدية على مباشرة الاعمال الموكولة له بالوجه الاكمل. وهذا ما يستوجب المعالجة بإستبداله بطاقات وقدرات شابة تكون اقدر جسدياً وذهنياً على القيام بأعمال الوظيفة بالشكل المطلوب. وكانت معالجة القانون لهذه الحالة بإنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف وبين الادارة بقوة القانون بمجرد بلوغه سناً معينة حددها القانون بـ (٦٣) سنة .<sup>(٢٩)</sup> وهنا لا بد من التفرقة بين (البلوغ) و (الاكمال) فالأول يعني ادراك اليوم الاول من السنة (٦٣) اما الثاني (الاكمال) فهو إتمام السنة المذكورة حتى نهايتها .

وإذا كان الاصل احالة الموظف البالغ السن اعلاه الى التقاعد فإن هناك استثناء يرد عليه بشكل يسمح معه تمديد خدمة الموظف لمدة معينة وفق شروط وقيود محددة قانوناً. إذ اجاز قانون التقاعد الموحد النافذ لرئيس مجلس الوزراء بإقتراح الوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة تمديد خدمة الموظف لمدة لا تزيد على (٣) ثلاث سنوات عند اكمال السن القانوني للاحالة الى التقاعد مع مراعاة ندرة الاختصاص ونوعية الوظيفة وحاجة الدائرة.<sup>(٣٠)</sup>

والجدير بالذكر فإن الموظف المستمر بمباشرة اعمال وظيفته بعد بلوغه السن القانونية دون ان تتخذ الادارة اجراء سليم بمد خدمته او احالته الى التقاعد. يعتبر مجرد موظف فعلي يقوم بتصريف اعمال وظيفته فقط<sup>(٣١)</sup>. إذ لا يعتبر موظفاً مختصاً بمباشرة اعمال الوظيفة. وذلك لعدم صحة الغطاء القانوني لتصرفاته الادارية. كما ان ما يتقاضاه هذا الموظف كمقابل لعمله لا ينطبق عليه وصف المرتب وانما مجرد مكافأة تسمى (اجر المثل)<sup>(٣٢)</sup>. ولكن يجوز لدائرة التقاعد استقطاع التوقيفات التقاعدية خلال مدة التمديد.<sup>(٣٣)</sup>

وتتجلى الحكمة من تحديد سن التقاعد بأن سياسة الدولة غالباً ما تصبو الى امتصاص البطالة. سيما في الدول النامية. ولا شك ان تحديد السن التقاعدية يؤدي الى افساح المجال امام الخريجين الجدد من الكليات والمعاهد .

فضلا عن ذلك فإن الوظيفة العامة تمثل عبئاً ثقيلاً. وتكليفاً ينوء بحمله على الموظف بتقدم سنه. إذ ان التركيب الجسماني للفرد ينصرف للاخلال والتفكك كلما تقدمت به

السنون، وان استمراره بالوظيفة مؤداه استهلاك قوته الجسمانية والذهنية بسرعة اكبر. (٣٤)

ثانياً : - الوفاة والفقدان : -

١ - الوفاة : -

عَرَفَ الموت (٣٥) بأنه : ( التوقف التام والنهائي لجميع وظائف المخ ). (٣٦) ومن الطبيعي ان تنتهي خدمة الموظف بوفاته حقيقة او حكماً. كون الوظيفة تكليف وطني يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين (٣٧). علاوة على ان الوفاة تحول بين الموظف وبين اداء اعمال وظيفته بنفسه (٣٨). وتعارض مع واجب التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا باذن. (٣٩) وبهذا فيجب إعمال احكام قانون التقاعد الموحد النافذ على جميع موظفي الدولة والقطاع العام عند وفاتهم سواء اكانوا (على الملاك الدائم ام المؤقت) (٤٠)

وبهذا الصدد فلا بد من ثبوت وفاة الموظف بقرار رسمي صادر عن السلطة الصحية المختصة (٤١) وذلك لإمكانية اتخاذ الاجراءات القانونية بإحالة الى التقاعد وتوزيع راتبه التقاعدي الى مستحقيه من ورثته استناداً لأحكام المادة (٢٨) من قانون التقاعد الموحد النافذ (٤٢).

٢ - الفقدان : -

يعرف المفقود بأنه : ( من غاب بحيث لا يعلم أحي هو ام ميت يحكم بكونه مفقوداً بناء على طلب كل ذي شأن ) (٤٣). او هو : ( الغائب الذي انقطعت اخباره ولا تعرف حياته اوماته ) (٤٤). واللافت للنظر ان احكام الموظف المفقود تختلف عن احكام الموظف المتوفى. إذ ان شخصية الاول تبقى قائمة قبل صدور الحكم بإعتباره ميتاً على العكس من الثاني (المتوفى). وهذا ما يستتبع استمراره في وظيفته اذا ما تأكد ان فقدانه كان لسبب خارج عن ارادته كـ (الاختطاف او الاسر). (٤٥) ولما كان الموظف المختطف (الغائب) مهياً للعمل فيستمر بتقاضى راتبه ومخصصاته الى حين موته او صدور حكم من المحكمة المختصة بأعتباره ميتاً. (٤٦)

ولدى تسديد النظر على قرارات مجلس شورى الدولة اعلاه يلاحظ انها تستند على قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٨٧) لسنة ١٩٨٨ والذي ينص على انه : ( يصرف راتب الأسير أو المفقود الى زوجته وأولاده أو الى زوجته عند عدم وجود أولاد لديه، ويخصم من هذا الراتب مقدار النفقة المحكوم بها ). ولكن ذوي المفقود او المختطف ملزمين بتقديم صورة من الاوراق التحقيقية المنظمة من قبل مركز الشرطة او الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة التي يعمل فيها المفقود، والقيام بمراجعة المحاكم المختصة لغرض الاعلان عن حالة الفقدان او الاختطاف. فضلا عن مراجعة المحاكم المختصة للحصول على حجة بالفقدان ونصب قيم على المفقود او المختطف. علاوة على ضرورة مراجعة دائرة رعاية القاصرين لغرض فتح اضبارة خاصة بالمختطف او المفقود يتم من خلالها التخاطب مع دائرة المختطف او المفقود (٤٧) وخلال تلك المدة تقوم الدائرة التي يعمل فيها المفقود او المختطف بصرف راتبه ومخصصاته لحين ثبوت موته حقيقة او حكماً (٤٨).



وإذا ما جال في خاطر البعض سؤال مؤداه : ماذا لو لم يقم ذوو المفقود او المختطف بالاجراءات السابقة ولم تتم مراجعة المحاكم المختصة لإعلان وفاته ؟ هل يتم الاستمرار بصرف الراتب والمخصصات الى اجل غير مسمى ؟

من البديهي ان تكون الاجابة بضرورة حسم ملف المفقود ضمن سقف زمني محدد. ولا يمكن ان يبقى معلقاً لأجل غير مسمى. لأن بقاءه كذلك يخالف مبدأ استقرار المعاملات. وهذا ما قضى به مجلس شوري الدولة بقوله : ( ان الشخص المختطف يعد في حكم الغائب وتسري عليه احكام قانون رعاية القاصرين فاذا ما مضت مدة تزيد على السنة وهو في الغيبة وانقطعت اخباره اصبح بحكم المفقود ) .<sup>(٤٩)</sup>

والمتبع لهدي الاحكام القضائية يجد ان عين هذا الاتجاه هو ما ذهب اليه محكمة التمييز ايضا بقولها : ( على المحكمة ان تتحقق عن مصير المفقود فإذا تحققت لديها وفاته بتاريخ معين تحكم بموته فإذا بقي مصيره مجهولاً فيقتضي احتساب المدة المقررة بقانون رعاية القاصرين من تاريخ الإعلان عن فقدانه في الصحف المحلية والبالغة أربع سنوات من تاريخ الإعلان وليس من تاريخ فقدان ) .<sup>(٥٠)</sup>

بناء على ما تقدم ففي التشريع نقص يتطلب من المشرع التدخل لسده. وذلك لغلق الباب امام من تسول له نفسه الالتفاف على النصوص القانونية ومن ثم قيامه بالتسويق والمماثلة متذرعاً بنص في القانون صريح .

**الفرع الثاني: الطرق الارادية للاحالة الى التقاعد**

**اولاً : - بناء على طلب الموظف : -**

لا يتم البدء بإجراءات إحالة الموظف الى التقاعد الا أثر مبادرة من الموظف. تتمثل في تقديم طلب مكتوب وحسب ما هو معمول به في قواعد السلم الاداري<sup>(٥١)</sup> . وينص قانون التقاعد الموحد النافذ على انه : ( للموظف أن يطلب إحالته إلى التقاعد إذا كان قد اكمل (٥٠) الخمسين سنة من عمره او كانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة )<sup>(٥٢)</sup> .

يتضح من هذا النص ان الاحالة الى التقاعد من الحقوق الاساسية للموظف. وكما هو معلوم فالحق هو ميزة يقرها القانون لشخص ما. وحميها بالطرق القانونية<sup>(٥٣)</sup> . ومن ثم فالموظف مخير في استعماله حقه او لا. ولكنه ملزم عند استعماله بإتباع الشكليات التي رسمها له القانون. فيجب ان يكون الطلب تحريرياً (مكتوباً). من اجل اثبات ذلك في حالة انكار الموظف او جاهل الادارة له. ولإثبات صدوره عن ارادة حرة سليمة<sup>(٥٤)</sup> . كما يجب ان يكون الطلب صريحاً وواضحاً ومطلقاً وبخلافه يكون الطلب غير مقبول<sup>(٥٥)</sup> .

فضلا عن ذلك فلا بد ان يستمر الموظف في عمله حين البت بالطلب من قبل السلطة المختصة. وهي ( الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ او من يخوله أياً منهم )<sup>(٥٦)</sup> . والقلق ازاء التعسف في استعمال السلطة من قبل هذه الجهات غير وارد. لأن القانون الزم تلك الجهات بالبت في طلب الاحالة الى التقاعد خلال خمسة واربعين يوماً من تاريخ تسجيل الطلب في المكتب الخاص لكل جهة من تلك الجهات. ويعود المشرع مرة اخرى ليضع ضمانات مهمة وضرورية للموظف في مواجهة تلك

الجهات تتمثل في اعتبار الموظف محالاً الى التقاعد عند انتهاء المدة المذكورة ويستحق كافة حقوقه التقاعدية المقررة بموجب احكام القانون .<sup>(٥٧)</sup>

وبالعودة الى النص اعلاه يلاحظ انه يشترط لتقديم الطلب بلوغ الموظف (٥٠) سنة من العمر. او ان تكون له خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) سنة. ومن يعنى في قراءة هذا النص نجد انه يتعارض مع نص المادة (١٣) من القانون فيما يتعلق بشرط استحقاق الراتب التقاعدي استنادا لعدد سنوات الخدمة، إذ تنص هذه المادة على انه : ( لا يمنع عزل الموظف أو فصله أو تركه الخدمة أو استقالته من استحقاقه الحقوق التقاعدية. ولا يصرف الراتب التقاعدي الا اذا كان قد اكمل ( ٥٠ ) خمسين سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٠)عشرين سنة ... ) .

وكما هو معلوم ان الاستقالة حسب احكام قانون الخدمة المدنية من الممكن ان تكون بعدم التحاق الموظف المتمتع بإجازة بوظيفته حالما تنتهي إجازته فإن لم يلتحق أو لم يبد معذرة مشروعة فللمرجع المختص أن يحظره تحريراً بلزوم الالتحاق بالوظيفة وان لم يلتحق خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه بالأخطار إذا كان داخل العراق وخلال ثلاثين يوماً إذا كان خارجه أو كان محله مجهولاً فيعد مستقلاً<sup>(٥٨)</sup>. وتطبق نفس الاحكام بحق الموظف المتغيب عن وظيفته سبعة أيام متصلة<sup>(٥٩)</sup>. استناداً لذلك فمن الطبيعي ان يكون بمصلحة الموظف الراغب بترك الوظيفة والذي لم يبلغ (٥٠) سنة من العمر ولديه خدمة تقاعدية (٢٠) سنة الاستقالة بدلا من تقديم طلب الاحالة الى التقاعد. كون الاخير (طلب الاحالة الى التقاعد) يشترط تقديمه لمن لديه خدمة لا تقل عن (٢٥) سنة. سيما وان صرف الراتب التقاعدي مشروط ببلوغ الموظف سن (٥٠) سنة من العمر .

هذا بالنسبة للموظف بشكل عام. ولكن بالعودة لنص المادة (١٢/ثانيا) نجد انه يعطي الحق للموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها ان تطلب الاحالة إلى التقاعد وفقا للشروط الآتية :

أ- أن لا تقل مدة خدمتها التقاعدية عن (١٥) خمس عشرة سنة.  
ب - أن لا يقل عدد اطفالها عن (٣) ثلاثة ولا يزيد عمر أي منهم على (١٥) خمس عشرة سنة.

ج - أن تنصرف لرعاية اطفالها.

راعى المشرع في المادة اعلاه حالة انسانية غاية في الاهمية. وهذا مسلك محمود يحسب له. سيما وانه اشترط لتقديم الطلب ان تكون للموظفة المشمولة بالمادة اعلاه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) سنة بصرف النظر عن العمر. ولكنها لا تستفيد فيما اذا كانت لديها طفلين. او لديها ثلاثة اطفال ولكن كان احدهم بالغ لـ (١٥) خمسة عشر سنة من عمره .

كما ويشترط ان تنصرف تلك الموظفة لرعاية اطفالها. وهنا نتساءل عن الاداة القانونية الضامنة لتطبيقه؟ فضلا عن الموقف القانوني في حالة مخالفته من قبل الموظفة وبعد احالتها الى التقاعد وما يترتب عليه من انقطاع للرابطة الوظيفية .

ثانياً - مرض الموظف او اصابته : -

تعد الامراض والاصابات والحوادث الناشئة عن الوظيفة العامة والتعويضات الناجمة عنها واحدة من أهم المسائل ذات العلاقة بالموظفين وحقوقهم. لا بل إن هناك من يرى أنها الأهم على الإطلاق. بالنظر إلى الآثار والنتائج الاجتماعية والاقتصادية التي تنجم عن تلك الإصابات والأمراض والحوادث. والتي لا تقتصر على الموظف نفسه فقط. بل تمتد في معظم الحالات وخصوصاً عندما ينتج عنها عجز دائم. إلى أسرة العامل ومحيطه الذي كان يعيله. أو من سيتكفل بإعالة هذا العامل وأسرته عند حدوث الإصابة له. (١٠) إذ قد يصاب الموظف أثناء قيامه بواجبات وظيفته بحادث أو مرض ناشئ عن طبيعة عمله. ففي هذه الحالة يمكن ان يقدم الموظف المصاب طلباً الى اللجنة الطبية الرسمية المختصة لأحاليته الى التقاعد (١١). وهذا ما نصت عليه المادة (١٥/أولاً) من قانون التقاعد الموحد النافذ (١٢).

واللافت للنظر ان قانون التقاعد النافذ اتبع منهج قانون الضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٩ المعدل بالتمييز بين عدة مصطلحات وهي :-

١ - (المرض) والمقصود به :- الاعتلال الصحي الذي لا يمكن الموظف من مزاولته مهام عمله وغير ناشئ عن إصابة عمل. (١٣)

٢ - (المرض المهني) والذي يقصد به :- الاعتلال الصحي الذي لا يستطيع الموظف معه مزاولته عمله على ان ينشأ بسبب ممارسته مهنة معينة. (١٤)

٣ - (إصابة العمل) ويقصد به :- الاصابة بمرض مهني ينجم عن ممارسة الموظف لعمله او نتيجة اصابته بعطل عضوي بسبب حادث جرى أثناء عمله او بمناسبته ويكون بحكم الإصابة وقوع الحادث للموظف أثناء ذهابه مباشرة الى عمله او أثناء عودته مباشرة منه. (١٥)

٤ - (العطل) ويقصد به :- تناقص قدرة الموظف على عمله بوجه كامل او جزئي بسبب إصابة العمل. (١٦)

٥ - (الحادث) والمقصود به :- الواقعة الطارئة المادية التي لها تأثير مباشر على الجسم. (١٧)

٦ - (العجز) والذي يقصد به :- نضائل قدرة الموظف على عمله بشكل جزئي أو كامل نتيجة المرض. (١٨)

يتبين مما تقدم ان قانون التقاعد النافذ اضاف مصطلح (العطل) وحسب التعريف الوارد اعلاه فهو ينشأ عن اصابة متصلة بالوظيفة العامة. كحادث يقع أثناء ذهاب الموظف مباشرة الى وظيفته. ويجعل من مبلغ التقاعد دواً معه وجوداً وعدمياً وصعوداً ونزولاً وحسب نسبته لدى الموظف. إذ يختلف مبلغ التقاعد بحسب نسبة العطل فيما اذا كانت (١٥ - ١٠٠٪).

إذ كفل قانون التقاعد النافذ للموظف عند اصابته أثناء الخدمة بمرض او عطل على نحو استوجب علاجه مدة طويلة أو كان ذلك من الأمراض المستعصية وحكمت اللجنة الطبية بعدم صلاحية الموظف للعمل بصورة نهائية فيحال إلى التقاعد مهما كانت مدة خدمته. (١٩) ولا شك في إن الاحالة الى التقاعد في تلك الحالة لا تكون الا بعد ان

يستنفذ الموظف رصيده من الاجازات الاعتيادية والمرضية المقررة بموجب قانون الخدمة المدنية. (٧٠)

والملاحظ ان قانون التقاعد النافذ قد راعى الموظف المشمول بأحكام المادة (١٥) اعلاه. وذلك برفع خدمته التقاعدية إلى خمس عشرة سنة إذا كان تقل عن ذلك. مع اعفائه من دفع التوقيفات التقاعدية المفروضة على المدة المضافة له. فضلا عن القيام بصرف الراتب التقاعدي له مهما كان عمره. (٧١)

اما ما يتعلق بالعجز عن العمل فهو ينشأ عن المرض الذي لا علاقة له بإصابة العمل. بمعنى يكون خارج اعمال الوظيفة العامة. ويشترط به ان يكون مستديماً. بمعنى ان يفقد الموظف قدرته على العمل في مهنته الاصلية او قدرته على الكسب بوجه عام. ويتضح ان المشرع في قانون التقاعد النافذ يركن الى تبني المعيار الشخصي في تحديد العجز. إذ يتم تحديد قدرة الشخص على أداء عمل من عدمه وفقاً لظروف الشخص نفسه. على ذلك فإن الموظف غير القادر على أداء عمله الاصيلي يعتبر عاجزاً عجزاً مستديماً حتى لو كان قادراً على الكسب بوجه عام. ومن باب اولى فيعتبر عاجزاً مستديماً من لا يستطيع أداء اي عمل بمعنى عجزه عن الكسب بوجه عام. (٧٢) كما يكون العجز حكماً على الموظف البالغ سن التقاعد (٦٣) الثالثة والستين من العمر. (٧٣)

#### المبحث الثاني: الآثار المترتبة على التقاعد

تتطلب الاحاطة بأثار التقاعد التطرق الى كل من الآثار القانونية والادارية فضلا عن الآثار المالية. لذلك سنقسم هذا المبحث على مطلبين نعالج في المطلب الاول (الآثار القانونية والادارية. وتتطرق في المطلب الثاني (للآثار المالية) وكالاتي .

#### المطلب الاول: الآثار القانونية والادارية

سنقسم هذا المطلب على فرعين نتناول في الفرع الاول (قرار الاحالة الى التقاعد). وخصص الفرع الثاني لبيان ( اعادة تعيين المتقاعد ) . وكالاتي .

#### الفرع الاول: الطعن بقرار الاحالة الى التقاعد

##### اولا : قرار الاحالة الى التقاعد :-

كما هو الامر عند تعيين الموظف في دائرته فإن الاخيرة تتحمل مسؤولية تنظيم معاملة التقاعد واصدار الامر بذلك (٧٤) . ومن اجل ان يكون القرار الاداري مشروعاً. ومنجماً. ونافذاً في مواجهة من صدر بحقه والسلطة التي اصدرته. فلا بد من استيفائه لجميع اركانه وعناصره. سيما صدوره عن سلطة مختصة والا سيكون مخالفاً لقواعد الاختصاص (٧٥) . فضلا عن صدوره بالشكل الذي اوجبه القانون وهو ضرورة كونه (حزيرياً). وكذلك لا بد من استيفائه ركن السبب وهو ما يمثل سبب احالة الموظف الى التقاعد كإن يكون لبلوغه السن القانونية او بناء قرار اللجنة الطبية (٧٦) . علاوة على ضرورة صحة محله الذي يتحقق بدوره بمشروعية موضوعه ومشروعية الآثار التي ترنو اليها الادارة من خلال اصدار القرار (٧٧) . ليصل القرار بعد ذلك الى المبتغى من اصداره إذ لا بد من توفر غاية تصبو اليها الادارة من خلال اصدارها للقرار (٧٨) .

ولا يمكن ان نتحقق تلك الاركان ما لم يكن القرار الاداري الصادر بإحالة الموظف الى التقاعد مستوفياً لشروط صحته وهي ( كونه عمل قانوني أولاً، وصادر عن سلطة ادارية ثانياً، وكون الهدف من اصداره ترتيب اثر قانوني ثالثاً ) .<sup>(٧٩)</sup>

والقاعدة العامة أن القرارات الإدارية طالما استكملت مقوماتها الذاتية اعلاه، تسمى نافذة وتعد سارية في جانب الإدارة من هذا التاريخ وبمجرد صدورها من السلطة الإدارية المختصة، بيد أن سريلانها في حق الأفراد يقتضي اتصال علمهم بصورها بإحدى وسائل العلم المقررة قانوناً<sup>(٨٠)</sup> مع الاخذ بالاعتبار ان القرارات الادارية تسري بالنسبة للمستقبل ولا تسري بأثر رجعي كقاعدة عامة .<sup>(٨١)</sup>

وبصدور ذلك القرار الاداري يتم فك الرابطة التنظيمية بين الموظف والدولة<sup>(٨٢)</sup>، وشطب الموظف العام المحال على التقاعد من قائمة الموظفين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العامة المستخدمة، فضلاً عن توقيف المرتب، لأن الاخير يكون مقابل العمل، وينتج له في نفس الوقت الحق الآخر وهو الحق في التقاعد، ويتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على عدد سنوات الخدمة والمؤهلات العلمية، ولجرد إحالة الموظف العام على التقاعد يجب أن يحال ملفه على دائرة التقاعد لتباشر الاخيرة بإنشاء دفتر تقاعدي له .<sup>(٨٣)</sup>

ولا شك فإن إحالة الموظف العام الى التقاعد يترك فراغاً وظيفياً بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله، والواقع أن الإدارة تسعى إلى توظيف مستخلفين محل قرارات الإحالة الى التقاعد لأنها تعلم تاريخ مغادرة هؤلاء، دون إنكار أثر ذلك في نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق العام .<sup>(٨٤)</sup> إذ لا يستوي عمل من كرس حياته للقيام بتلك الخدمات، مع خدمات شخص آخر لم يباشر العمل في مرفق عمومي من قبل على الأقل لتلك الوظيفة الشاغرة بسبب إحالة من كان يشغلها على التقاعد، وهذا اعتراف بما يسمى في جل التشريعات بالخبرة و دورها في الحياة الوظيفية.

واللافت للنظر ان القرار الاداري الصادر بشأن الاحالة الى التقاعد بسبب السن القانونية يعد قراراً كاشفاً وليس منشئاً، بمعنى ان قرار الاحالة الى التقاعد لبلوغ السن القانونية اذا لم يصدر فإن خدمة الموظف ستنتهي تلقائياً<sup>(٨٥)</sup>، اذ ينبغي التأكد من صحة سبب الاحالة التقاعد سواء لبلوغه السن القانونية وذلك بإعتماد شهادات الميلاد الرسمية المدلى بها عند التعيين، او التقرير الطبي بإثبات اصابته، او الطلب المقدم من قبله للإحالة الى التقاعد .<sup>(٨٦)</sup>

فقرار احالة الموظف الى التقاعد يعتبر من القرارات التي تصدر في نطاق الملائمة التقديرية التي تملكها الادارة بغير معقب عليها، طالما كان هذا القرار موافقاً للقانون ومستوفياً لجميع اركانه وشروط صحته، ولا ينال من ذلك عدم تسببه كون القانون لم يلزم الادارة بضرورة ذلك، إذ يحمل القرار غير المسبب على ان سببه صحيحاً، والبينة على من يدعي عكس ذلك .

علاوة على ذلك فإن قرار الاحالة الى التقاعد لا يقوم على فكرة التأديب او الجزاء، ومن ثمة فلا يلزم ان يسبقه تحقيق مع الموظف، او ان يحدد بمخالفات او وقائع معينة منسوبة اليه، وانما يكفي ان تكون ثمة اسباب لدى الادارة استمدت منها تقديرها، سواء أفصحت ام لم

تفصح، ما دامت الرخصة موجودة من قبل المشرع بعدم التسبيب، ولا يوجد ما يثبت بإخرافها الى غير الصالح العام. <sup>(٨٧)</sup>

وبعد صدر قرار الاحالة الى التقاعد وتبليغ الموظف به فلا يمكن للوزير او رئيس الدائرة الرجوع عنه او الغاءه او اعادة الموظف الى الدائرة الا عن طريق اعادة التعيين وفق الشروط القانونية، إذ ان قرار الاحالة الى التقاعد يعتبر حجة على الغير من تاريخ نشره <sup>(٨٨)</sup> او التبليغ به حقيقة او حكماً. <sup>(٨٩)</sup>

وفي قرار مجلس الانضباط العام جاء فيه : ( لاحظ المجلس ان قانون الخدمة المدنية لم يشير في ثنايا مواده الى كيفية تبليغ الموظف متى تنتهي خدمته بإحالته الى التقاعد كما ولم ينص على جواز اجراء الاحالة الى التقاعد من تاريخ سابق او بدون حاجة الى تبليغ الامر الصادر، لذا لا مناص من الرجوع القواعد العامة التي تؤكد لزوم تبليغ الموظف في حالة كهذه (...). <sup>(٩٠)</sup>

ثانياً : - جهة الطعن بقرار الاحالة الى التقاعد : -

لما كان قرار الاحالة الى التقاعد ينهي الرابطة الوظيفية بين الموظف والدائرة التابع لها، فبمجرد صدور ذلك القرار تنشأ علاقة جديدة قوامها (دائرة التقاعد) و ( المتقاعد)، وتنشأ تبعاً لذلك منازعات يطلق عليها ( المنازعات التقاعدية) .

ويقصد بالمنازعة التقاعدية : (هي تلك المنازعات التي تنشأ عن تطبيق قانون التقاعد وتتصل بالحقوق التقاعدية التي يستحقها المتقاعد بعد إحالته الى التقاعد، وتكون هذه المنازعة بين دائرة التقاعد او هيئة التقاعد الوطنية وبين المتقاعد) .

والملاحظ ان المشرع العراقي عمد في هذه المنازعات إلى استخدام أسلوب يختلف عن غيرها من المنازعات، إذ عمل على إنشاء لجنة إدارية خاصة أوكل إليها مهمة الفصل في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون التقاعد، وهي (مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين) .<sup>(٩١)</sup>

ويمارس هذا المجلس نشاط إداري وإن كان يتكون من أعضاء يكون بينهم قاضي <sup>(٩٢)</sup> ويصدر المجلس قراراته الإدارية في شأن المسائل المعروضة عليه بالأكثرية وفي حالة التساوي بالأصوات فيرجح الجانب الذي صوت معه الرئيس <sup>(٩٣)</sup> . ويجق لذوي العلاقة او من يقوم بتمثيلهم قانونا الطعن امام المجلس خلال تسعين يوماً تبدأ من تاريخ التبليغ بقرار هيئة التقاعد الوطنية حكماً او حقيقة. <sup>(٩٤)</sup>

وللمعترض والمعترض عليه او من يقوم بتمثيلهما قانونا حق الطعن بقرار المجلس الصادر امام محكمة التمييز الاتحادية في خلال ستين يوماً من تاريخ التبليغ به ويكون القرار الاول للمجلس (غير المطعون به) والقرار التمييزي الصادر نتيجة الطعن به باتاً. <sup>(٩٥)</sup>

الفرع الثاني : اعادة تعيين المتقاعد

تختلف مسألة (إعادة تعيين المتقاعد) عن (إعادة التعيين)، إذ إن تعيين الموظف بعد انتهاء خدمته بإحالته الى التقاعد بمثابة تعيين جديد، وهذا يتطلب ان يكون الموظف مستوفياً شروط الوظيفة الجديدة. <sup>(٩٦)</sup> فضلاً عن ضرورة اتباع ذات الشكليات الادارية فيما يتعلق بإستلام اوراقه الثبوتية وإصدار امر المباشرة في الوظيفة ... الخ .

ولما كان الامر كذلك فلا بد من الرجوع في هذه المسألة الى قانون الخدمة المدنية، سيما ما يتعلق بإصدار امر التعيين، إذ بينت احكام القانون الاخير عند إعادة تعيين الموظف المثبت الذي انتهت خدمته لأي سبب كان بدرجة أدنى من درجته السابقة فيمنح راتب الدرجة المذكورة مع علاواتها، وتحسب المدة التي قضاها في الدرجة الأدنى لغرض الترفيع<sup>(٩٧)</sup>. كما لم يُجزِ المشرع العراقي إعادة تعيين الموظف بدرجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها إلا إذا أكمل الشروط القانونية للترفيع<sup>(٩٨)</sup>.

كما يشترط ان لا يكون الموظف معزولاً من الوظيفة، إذ منع المشرع العراقي إعادة تعيين الموظف المعزول في وظيفة عامة اخرى او في احدى المؤسسات العامة<sup>(٩٩)</sup>.

أما ما يتعلق بمسألة (إعادة تعيين المتقاعد) فقد نصت على أحكامه مواد الفصل الثامن من قانون التقاعد الموحد النافذ، إذ يتم قطع الراتب التقاعدي عند إعادة تعيين (المتقاعد) في وظيفة تقاعدية جديدة، ويتقاضى المتقاعد عندئذٍ (الراتب الوظيفي او المخصصات الوظيفية او المكافأة الشهرية) التي تم اعادته اليها، ويتم قطع راتبه التقاعدي ويحضر عليه ان يجمع بينهما، ويؤخّر بين تقاضيه للراتب التقاعدي او بقاءه بوظيفته، او (راتب الوظيفة او المكافأة الشهرية او مخصصات الوظيفة).<sup>(١٠٠)</sup>

ويجب على المتقاعد ودائره التي تمت إعادة تعيينه فيها إشعار هيئة التقاعد خلال تسعين يوماً من تاريخ المباشرة بالوظيفة الجديدة، وبخلاف ذلك تفرض على المعاد تعيينه غرامة مقدارها (٣٪) من الراتب التقاعدي عن كل شهر تأخير اذا لم يتم اكمال الإشعار خلال السنة الاولى للتعيين وتتم مضاعفة النسبة اذا ما زادت تلك المدة عن السنة.<sup>(١٠١)</sup> والجدير بالإشارة فإن الموظف المحال الى التقاعد بعد ان يتم إعادة تعيينه يستحق حقوقه التقاعدية كاملة وفقاً لأحكام قانون التقاعد النافذ، وذلك بعد ان يتم اضافة الخدمة التقاعدية الاخيرة له الى خدمته التقاعدية السابقة، كما يحظر ان يقل الراتب التقاعدي الاخير عن الراتب التقاعدي في تاريخ إعادة التعيين، او الراتب التقاعدي لأمثاله والذي لم تتم اعادته الى الخدمة والذي يقابله في الدرجة والخدمة.<sup>(١٠٢)</sup>

أما فيما يتعلق بالموظف المعاد تعيينه في احدى دوائر الدولة وسبق ان تم منحه (المكافأة التقاعدية) (البديلة عن الراتب التقاعدي، فقد اوجب قانون التقاعد النافذ إعادة مبلغ (المكافأة) فضلاً عن تسديده الفرق بالتوقيفات التقاعدية محسوبة على اساس الراتب الوظيفي في تاريخ الطلب لإضافة الخدمة، كمقابل لإحتساب خدمته التي تقاضى عنها (المكافأة) لأغراض التقاعد.<sup>(١٠٣)</sup>

واجاز قانون التقاعد النافذ تقسيط مبلغ المكافأة اعلاه على اقساط متساوية تعادل خمس راتبه الوظيفي ويضاف اليه نسبة ثلاثة من المائة، على ان تسدد كافة الأقساط خلال خمس سنوات من تاريخ صدور القرار من هيئة التقاعد بالتقسيط.<sup>(١٠٤)</sup>

اما اذا توفي الموظف المعاد للخدمة او اعيد الى التقاعد قبل تسديد مبلغ المكافأة التقاعدية، فتستوفى المكافأة من راتبه التقاعدي او راتب خلفه بما يعادل (٥/١) خمس الراتب التقاعدي، او من مبلغ المكافأة التقاعدية اذا استحقها وفقاً للقانون.<sup>(١٠٥)</sup>

المطلب الثاني: الآثار المالية لقرار الاحالة الى التقاعد

سنقسم هذا المطلب على فرعين نتطرق في الفرع الاول الى ( الحقوق المالية للموظف المال الى التقاعد ) . ونعالج في الفرع الثاني (الحقوق المالية لفئات خاصة من الموظفين ) . وكالاتي .

الفرع الاول:الحقوق المالية للموظف الحال الى التقاعد

اولا : - حقوق الموظف الحال الى التقاعد لغير العطل : -

لما كان الراتب التقاعدي يمنح للموظف في قبال سني الخدمة الطوال المؤداة من قبله. وما كرسه من جهد وعناء للقيام بالواجبات الملقاة على عاتقه. فمن البديهي حينئذ ان يتم احتساب الراتب التقاعدي وفق عنصرين رئيسين هما : معدل راتب الخدمة <sup>(١٠٦)</sup> . ومدتها <sup>(١٠٧)</sup> .

فضلا عن ذلك فإن الراتب التقاعدي الممنوح للموظف ناتج عن التوقيفات التقاعدية المستقطعة من الراتب الوظيفي <sup>(١٠٨)</sup> لكل موظف. إذ يتم استقطاع توقيفات تقاعدية نسبتها خمس وعشرين من المائة من الراتب الوظيفي للموظف شهرياً. إذ يتحمل الموظف ما نسبته عشرة من المائة <sup>(١٠٩)</sup> . وما نسبته خمسة عشر بالمائة تتحملها الخزينة الدولة <sup>(١١٠)</sup> .

وكما ذكرنا سابقا فالموظف الحال الى التقاعد لا يستحق راتبه اذا لم يكن لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن خمسة عشر سنة. كما لا يتم صرف راتبه التقاعدي الا اذا اكمل الخمسون سنة من عمره <sup>(١١١)</sup>. فيما عدا حالات الاستشهاد والوفاة والاحالة الى التقاعد نتيجة الأسباب الصحية والذين تمت احوالهم الى التقاعد لأسباب خاصة <sup>(١١٢)</sup> .

اما عن كيفية حساب الراتب التقاعدي فيكون عن طريق معادلة نص عليها قانون التقاعد النافذ وعن طريق الخطوات الاتية : -

١- تقوم دائرة التقاعد بحساب عدد سنوات الخدمة المدفوعة عنها التوقيفات التقاعدية سواء اكانت خدمة فعلية مؤداة. ام خدمة عقد مؤقت محتسبة بحسب الاصول. او مدة ممارسة مهنة معينة <sup>(١١٣)</sup> . مع الاخذ بنظر الاعتبار احتساب خدمة الموظف التي لا تقل ستة اشهر سنة كاملة <sup>(١١٤)</sup> .

٢ - يضرب عدد سنوات الخدمة المحصل عليه في معدل الراتب الوظيفي .

٣ - تضرب النسبة التي تم الحصول عليها في النسبة التراكمية البالغة (٢,٥ %) للحصول على نسبة معينة .

٤ - تقسم النسبة التي تم الحصول عليها على (١٠٠) للحصول على الراتب الوظيفي للموظف الحال الى التقاعد .

وكمثال توضيحي على تلك العملية :

لو أن موظفاً قام بدفع التوقيفات التقاعدية عن (٢٥) سنة وكان معدل راتبه (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون دينار فيكون احتساب راتبه التقاعدي على النحو الآتي :-

$$٢,٥ \times ٢٥ \times ١,٠٠٠,٠٠٠$$

$$١٠٠ = ٦٢٥,٠٠٠ \text{ ستمائة وخمسة وعشرون دينار .}$$



٥- تضاف نسبة مخصصات المعيشة بمقدار (١٪) من الراتب التقاعدي<sup>(١١٥)</sup> . كما تضاف نسبة من الراتب التقاعدي حسب الشهادة الحاصل عليها المتقاعد<sup>(١١٦)</sup> . وعلى الرغم من ان المشرع العراقي في قانون التقاعد النافذ قد جعل الحد الأدنى للراتب التقاعدي (٤٠٠,٠٠٠) اربعمائة الف دينار شهريا ومن ضمنها مخصصات غلاء المعيشة<sup>(١١٧)</sup> . الا انه استثنى من هذا الحد فئات ثلاث من المتقاعدين : ( الاولى : المتقاعد لإكمال السن القانوني. والثانية : المتقاعد لأسباب صحية. والثالثة : المتقاعد المعيل لأثنين من افراد عائلته أو أكثر ) جاعلا الحد الأدنى لها (٤٦٠,٠٠٠) اربعمائة وستون الف دينار .<sup>(١١٨)</sup> ولا شك في ان هذا مسلكتُ محمود تبارك مشرعٌ قرره. سواء بتحديد له الحد الأدنى بشكل عام. ام بمراعاته لفئات معينة من الموظفين .

كما لم يُجرِ المشرع العراقي ان يزيد الراتب التقاعدي عن (١٠٠٪) مائة من المائة الراتب الوظيفي الأخير الذي قام الموظف بتقاضيه اثناء خدمته التقاعدية ما لم ينص القانون بخلاف ذلك .<sup>(١١٩)</sup>

وربَّ سائل يسأل عن مصير الموظف الذي بلغ السن القانوني للحالة الى التقاعد وكانت خدمته تقل عن (١٥) خمسة عشرة سنة ؟ هل يتم حرمانه من حقوقه التقاعدية ؟ اجاب قانون التقاعد النافذ عن ذلك بقوله : ( للمتقاعد الذي تمت حالته الى التقاعد بسبب اكماله السن القانوني ثلاثة وستون سنة وكانت لديه من الخدمة التقاعدية مدة لا تقل عن عشر سنوات وتقل عن خمس عشرة سنة فيكون له الإختيار ولره واحدة بين القيام بإستلام المكافأة التقاعدية أو المبلغ المقطوع شهريا ... ) .<sup>(١٢٠)</sup>

يفهم من النص اعلاه ان المشرع العراقي قد خيّر الموظف الحال الى التقاعد لبلوغه السن القانوني والذي لا تقل خدمته عن (١٠) سنوات وأقل من (١٥) سنة بين خيارين : الاول : استلام المكافأة التقاعدية والتي تحسب وفق المعادلة الآتية : ( آخر راتب تقاضاه الموظف في الخدمة التقاعدية × ٢ × سنوات الخدمة )<sup>(١٢١)</sup> على ان يتم احتساب كسور السنة الأقل من ستة اشهر (سنة كاملة) لأغراض احتساب المكافأة التقاعدية .<sup>(١٢٢)</sup> الثاني : استلام المبلغ المقطوع شهريا وكالاتي :-

١- اذا كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن ( ١٠ ) سنوات فيستحق مبلغا قدره ( ١٥٠ ) الف دينار.

٢- اذا كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن ( ١١ ) سنة مبلغا مقداره (٢٠٠) الف دينار .

٣- اذا بلغت خدمته التقاعدية نسبة لا تقل عن ( ١٢ ) سنة مبلغا مقداره (٢٥٠) الف دينار .

٤- اذا كانت خدمته التقاعدية لا تقل عن ( ١٣ ) سنة مبلغا مقداره (٣٠٠) الف دينار .

٥- اذا كانت الخدمات التقاعدية له لا تقل عن ( ١٤ ) سنة مبلغا مقداره ( ٣٥٠ ) الف دينار.

ويعود المشرع مرة اخرى ليثمن جهد من افنى سني عمره وربيع شبابه في خدمة المجتمع. ليقرر للموظف الحال الى التقاعد بناءً على طلبه او بسبب اكماله السن القانونية أو احيل لأسباب صحية . وكانت خدمته التقاعدية لا تقل عن (٣٠) ثلاثين سنة . (مكافأة

نهاية الخدمة) ويتم احتسابها على اساس الراتب الاخير الكامل ومخصصاته  $\times 12$  .<sup>(١٢٣)</sup>

ثانياً : - حقوق الموظف المحال الى التقاعد نتيجة العطل : -

وقف المشرع العراقي موقفا انسانياً يجتذى به فيما يتعلق بالموظف المصاب اثناء الخدمة. مفصلاً درجات الاصابة تفصيلاً دقيقاً غير قابل للتأويل والتفسير. وماحلاً له حقوقاً تليق بما ضحى به في سبيل الوظيفة. فإذا انتهت اصابة الموظف الى عطل بنسبة (٦٥٪) خمس وستين من المائة فما أكثر وتمت احواله الى التقاعد نتيجتها فيتم عندئذٍ حساب راتبه التقاعدي مع مراعاة ما يأتي :

١ - اذا كانت خدماته التقاعدية تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة فيتم ابلاغها لذلك مع اعفائه من تسديد التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة .<sup>(١٢٤)</sup> فعلى سبيل المثال لو كانت خدمته (١١) احد عشرة سنة فيتم جبرها لتصبح (١٥) خمس عشرة سنة واعفائه من تسديد التوقيفات عن (٤) الاربع سنوات التي تم اضافتها .

٢ - اذا بلغت نسبة العطل (١٠٠٪) مائة من المائة فيتم اضافة خمس وثلاثين من المائة من الراتب الوظيفي الاخير الذي تقاضاه الموظف في الخدمة الى راتبه التقاعدي<sup>(١٢٥)</sup> . فلو كان اخر راتب تقاضاه الموظف قبل احواله للتقاعد هو (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون دينار فيتم اضافة مبلغ (٣٥٠) ثلاثمائة وخمسون الف دينار على راتبه التقاعدي .

٣ - اذا كان العطل بنسبة تزيد على خمس وستين من المائة وأقل من (١٠٠٪) مائة من المائة فتتم اضافة نسبة الحاصل من ضرب نسبة العطل  $\times (٣٥٪)$  خمس وثلاثين من المائة من آخر راتب تم تقاضيه في الخدمة الى راتب الموظف التقاعدي .<sup>(١٢٦)</sup> فإذا كان اخر راتب تقاضاه الموظف مثلاً (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون دينار وكانت نسبة العطل مثلاً (٧٥٪) . فيتم ضرب  $٣٥٠,٠٠٠ \times ٧٥٪$  . ليتم اضافة مبلغ (٢٦٢,٥٠٠) مئتان واثنان وستون الف وخمسمائة دينار الى راتبه التقاعدي .

وكذا الحال اذا ما اصيب الموظف مرتين باثناء الخدمة وبلغت نسبة العطل في الإصابتين خمس وستين من المائة او اكثر.<sup>(١٢٧)</sup> او توفي بسبب الاصابة بصرف النظر عن مدة خدمته.<sup>(١٢٨)</sup> فيتم احتساب راتبه التقاعدي عندئذٍ كالموظف العادي مع مراعاة ما ورد من امتيازات اعلاه .

فضلاً عن منح الموظف المحال الى التقاعد (بسبب الاصابة او لموته نتيجة الاصابة) مكافأة العطل وتكون لمرة واحدة. وحتسب على اساس الراتب الوظيفي الأخير الذي تقاضاه الموظف  $\times ١٢ \times$  نسبة العطل<sup>(١٢٩)</sup> . فإذا كان اخر راتب تقاضاه الموظف قبل احواله للتقاعد هو (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون دينار. وكانت نسبة العطل ٨٠٪ فيكون حساب المكافأة على النحو الآتي :  $١٢ \times ١,٠٠٠,٠٠٠ \times ٨٠٪ = ٩,٦٠٠,٠٠٠$  تسعة ملايين وستمائة الف دينار .

الفرع الثاني: الحقوق المالية لفئات خاصة من الموظفين

اولاً : - حقوق الموظفين من اصحاب الكفاءات : -

ميز قانون التقاعد النافذ بين عدة فئات من الموظفين ليضع لهم احكاماً خاصة. تارة لتكريمهم عما قدموه للمجتمع من خدمات نبيلة كـ ( موظفي الخدمة الجامعية ) . وتارة

اخرى لما قدموه في تمثيل الدولة لدى الدول الاخرى كـ ( السفراء ) . وتارة ثانية لما بذلوه من جهد في القضاء بين الناس كـ ( القضاة واعضاء الادعاء العام ) .

### ١ - القضاة والمدعون العامون :-

يستحق عضو الادعاء العام والقاضي او الخلف راتباً تقاعدياً بنسبة (٨٠٪) ثمانين من المائة من الراتب الوظيفي الأخير ومخصصاته التي تقاضاها اثناء الخدمة وقت احواله الى التقاعد. بشرط ان لا تتجاوز المخصصات على نسبة (١٥٠٪) من الراتب الوظيفي الأخير وذلك في الحالات الآتية :-

- أ - اذا احيل الى التقاعد نتيجة إكمال السن القانوني للاحالة الى التقاعد .
- ب - اذا تمت الاحالة الى التقاعد نتيجة الأسباب الصحية من جراء عجزه عن اداء واجباته الوظيفية بتقرير اللجنة الطبية .
- ج - اذا توفي اثناء الخدمة بصرف النظر عن مدة خدمته او عمره .
- د - اذا تمت احواله الى التقاعد بناءً على طلبه وكانت خدمته في القضاء او الادعاء العام لا تقل عن ( ٣٠ ) ثلاثون سنة . (١٣٠)

وكذا الحال بالنسبة لرئيس ونواب واعضاء محكمة التمييز الاتحادية ورئيس واعضاء المحكمة الاتحادية العليا واعضاء الادعاء العام والقضاة المحالين الى التقاعد قبل نفاذ القانون وخلفهم. بإستثناء اعضاء الادعاء العام والقضاة الذين عملوا في المحاكم الخاصة والاستثنائية التي اسسها النظام السابق . (١٣١)

### ٢ - حقوق موظفي الخدمة الجامعية :-

يستحق كل من موظف الخدمة الجامعية او خلفه راتباً تقاعدياً يبلغ ( ٨٠ ٪ ) ثمانين من المائة مما سبق وتقاضاه من الراتب الاسمي والمخصصات بشرط ان لا تتجاوز المخصصات نسبة (٢٠٠٪) من الراتب الوظيفي وقت احواله الى التقاعد في احدى الحالات الآتية :

- أ - اذا تمت احواله الى التقاعد نتيجة اكماله السن القانونية وكانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن ( ٢٥ ) خمسة وعشرون سنة ومن ضمنها عشرة سنوات خدمة جامعية على الاقل .
- ب - اذا تمت احواله الى التقاعد نتيجة الأسباب الصحية بسبب عجزه عن القيام بواجباته وفق قرار صادر من اللجنة الطبية المختصة بغض النظر عن مدة خدمته او عمره .
- ج - اذا تمت احواله الى التقاعد بناءً على طلبه وكانت له خدمته الجامعية الفعلية لا تقل عن ( ٢٠ ) عشرون سنة .
- د - اذا مات في اثناء الخدمة بصرف النظر مدة خدمته او عمره . (١٣٢)

واللافت للنظر ان قانون التقاعد النافذ احتسب خدمات حاملي شهادة البكالوريوس المعينين على الملاك الدائم لمركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات والهيئات. خدمة جامعية لأغراض التقاعد فقط ومنذ تاريخ تعيينه. وذلك بشرطين هما:

- أ - حصوله على شهادة (الماجستير والدكتوراه) .

ب - ان يُخدم بعد حصوله على تلك الشهادات مدة (١٠) سنوات على الاقل قبل بلوغه سن التقاعد القانونية التي لا تقل عن (٢٥) خمسة وعشرون سنة. (١٣٣)

٣ - حقوق السفراء :-

يمنح السفير في حالة احواله للتقاعد راتباً تقاعدياً بنسبة ثمانين من المائة من الراتب ومخصصاته التي يتقاضاها من اقرانه في مركز الوزارة. بشرط ان لا تتعدى المخصصات نسبة مئة في المئة من الراتب الوظيفي وذلك في احدى الحالات ادناه :

١ - اذا تمت احواله للتقاعد نتيجة اكمال السن القانونية وله خدمة لا تقل عن ( ٢٥ ) سنة.

٢ - اذا تمت احواله للتقاعد نتيجة لأسباب صحية بسبب العجز عن القيام بواجباته بموجب تقرير من اللجنة الطبية الرسمية المختصة بغض النظر عن مدة خدمته او عمره

٣ - اذا مات اثناء الخدمة بصرف النظر عن مدة خدمته او عمره. (١٣٤)

وتسري احكام الفقرات اعلاه على المحالين للتقاعد قبل ان ينفذ هذا القانون والذين سبق وان شغلوا مناصبهم بعد ٢٠٠٣/٤/٩. (١٣٥)

ثانياً :- حقوق شاغلو الوظائف والمناصب العليا :-

منح المشرع العراقي في قانون التقاعد النافذ لمجموعة من الموظفين او المكلفين بخدمة عامة راتباً تقاعدياً خاصاً. مُراعياً في ذلك ثقل تلك المهام والاعباء على كاهل الموكلين بها . واذا ما رجعنا لقانون التقاعد النافذ لوجدناه ينص على انه :-

١ - يمنح المدراء العامون في كافة دوائر الدولة راتباً تقاعدياً لا يتعدى ٨٠٪ من مجموع اخر راتب ومخصصات تقاضوها وفق القانون. (١٣٦)

٢ - يتم احتساب الراتب التقاعدي لـ ( رئيس الجمهورية ورئيس مجلس النواب ورئيس مجلس الوزراء وجميع نوابهم وأعضاء مجلس النواب وأعضاء مجلس الوزراء ومن هم بدرجةهم وأعضاء مجلس الحكم ومناوبيهم وأعضاء المجلس الوطني المؤقت ورئيس وأعضاء الجمعية الوطنية ووكلاء الوزارات ومن بدرجةهم ومن يتقاضى راتب وكيل وزارة والمستشارين واصحاب الدرجات الخاصة ومن بدرجة مدير عام ومن يتقاضى راتب مدير عام) في الحالات (الوفاة والتقاعد والاستقالة) وذلك بموافقة الجهات المختصة كما يأتي :

أ - (٢٥)٪ خمسة وعشرين بالمائة من الراتب الوظيفي او المكافأة او الأجر الأخير والمخصصات التي كان يتقاضاها في الخدمة. فإذا كان اخر ما تقاضاه (٦,٠٠٠,٠٠٠) ستة ملايين دينار فيكون الراتب التقاعدي (١,٥٠٠,٠٠٠) مليون ونصف دينار .

ب - تتم اضافة ما نسبته اثنان ونصف من المائة من (الراتب او المكافأة او الأجر) الأخير ومخصصاته عن كل سنة من سنوات الخدمة على ان لا تتعدى الـ (٨٠)٪ ثمانين من المائة منه. (١٣٧)

وكذا الحال بالنسبة لقضاة واعضاء الادعاء العام في المحكمة الجنائية العراقية العليا المحالين على التقاعد .

واللافت للنظر ان قانون التقاعد النافذ قد سمح للموظفين من هؤلاء العودة الى الوظائف الأصلية لهم وتعد الاستقالة ملغية. وتحسب مدة خدماتهم لاغراض (الترفيه والعلاوة والتقاعد والترقية) ويجب على الجهات المختصة بتوفير الدرجات الوظيفية المطلوبة لهم. فضلا عن كونهم مخيرين بين الحصول على الرواتب التقاعدية المحددة لهم قانوناً، او راتب الوظيفة التي اعيدوا اليها. (١٣٨)

٣ - يمنح (مدير الناحية وأعضاء المجالس المحلية والأقضية والنواحي والمجالس البلدية (القواطع والاحياء)) من عندهم خدمة تقاعدية لا تقل عن ( ١٥ ) خمسة عشرة سنة راتب تقاعدي محسوب على اساس راتب المرحلة (الاولى) من الدرجة الثانية ويكون ذلك وفقا للجدول الملحق في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ( ٢٢ ) لسنة ٢٠٠٨ المعدل. ويكون ذلك من دون المساس بحقوقهم بتقاضى راتب تقاعدي اكثر بضوء خدماتهم الوظيفية والمركز الوظيفي لهم بسلك الوظيفة العامة. ومن زادت خدمته عن (٤) اربعة سنوات فيصرف له مرتب الحد الادنى المقرر بموجب احكام هذا القانون والبالغ (٤٠٠,٠٠٠) دينار. (١٣٩)

٤ - باقتراح من رئيس الجمهورية او رئيس مجلس الوزراء ومصادقة مجلس النواب واستثناء من مواد هذا القانون يُخصص راتب تقاعدي لا يزيد على (٢,٠٠٠,٠٠٠) مليوني دينار عراقي للرموز الوطنية العراقية او خلفهم المنصوص عليهم في هذا القانون عند وفاته. بشرط عدم امتلاكهم راتب من الدولة او كان الراتب التقاعدي لهم يقل عن (مليونين) دينار وتحدد بنظام آليات ومعايير اختيار الرموز الوطنية. (١٤٠)

**الخاتمة**

وبختام هذا البحث لا يسعنا الا نورد اهم النتائج التي توصلنا اليها فضلا عن اهم التوصيات وكالاتي :-

### اولا - النتائج :-

١ - تطرق الدستور العراقي للتقاعد والضمان الاجتماعي لكافة العمال فضلا عن ذوي الاحتياجات الخاصة. ووجب تنظيم تلك الحقوق بموجب قوانين خاصة وهو ما ادى الى صدور قانون التقاعد الموحد لسنة ٢٠١٤ والمسبوق بقانون التقاعد الموحد لسنة ٢٠٠٦ الملغى .

٢ - لم يتفق الفقهاء على تعريف موحد للتقاعد واكتفى البعض الاخر بتعريف التقاعد فقط كون الاخير هو المعنى بموضوع التقاعد فقط .

٣ - بالاعتماد على عناصر التقاعد (التقاعد واثار التقاعد) امكنا استخلاص تعريف للتقاعد وهو: (نهاية الرابطة الوظيفية بين الموظف والمرفق العام التابع له بإحدى الطرق الاختيارية او الاجبارية ويترتب عليه اتخاذ الاجراءات القانونية والادارية بحق الموظف فضلا عن استحقاق الاخير لكافة الحقوق المالية بموجب القانون) .

٤ - يختلف امر الاحالة الى التقاعد في طبيعته القانونية عن كل من الاستقالة والفصل والعزل. إذ يعد موضوعا مستقلا وقائما بذاته ويتطلب شروطا شكلية وموضوعية لتمامه .

- ٥ - ننحصر طرق الاحالة الى التقاعد بسبيلين : الاول : الطريق غير الارادي وهو بحالتين : اما (السن القانونية) او (وفاة الموظف او فقدانه). الثاني : الطريق الارادي ويكون بحالتين كذلك: اما (طلب الموظف) او (مرض الموظف او اصابته).
- ٦ - تقسم اثار التقاعد على قسمين هما : ( الأثار القانونية والادارية ) و ( الأثار المالية ) .
- ٧ - رسم القانون طريقا خاصا للطعن بقرار الاحالة الى التقاعد ويكون بالطعن امام مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين ومن ثم الطعن تمييزا امام المحكمة الاتحادية العليا .
- ٨ - تختلف مسألة اعادة التعيين عن اعادة تعيين المتقاعد. إذ ان الاولى يحكمها قانون الخدمة المدنية. في حين يحكم الثانية قانون التقاعد الموحد .
- ٩ - انصف المشرع الموظفين فيما يتعلق بتقاعدهم ومكافآتهم كل حسب سنين خدمتهم. إذ جعل المكافأة البديلة عن الراتب لمن لم يكمل (١٥) سنة خدمة تقاعدية. و الراتب التقاعدي فضلا عن الرواتب الاسمية للاجازات المتراكمة لمدة (١٨٠) لمن اكمل (١٥) سنة خدمة تقاعدية. و الراتب التقاعدي فضلا عن الرواتب الاسمية للاجازات المتراكمة لمدة (١٨٠) ومكافأة نهاية الخدمة (الراتب الكلي الاخير × ١٢) لمن اتم (٣٠) سنة خدمة تقاعدية .

### ثانيا - التوصيات :-

- ١ - نقترح على المشرع توحيد سني الخدمة في مسألة استحقاق الراتب التقاعدي اما ب (٢٠) سنة او ب (٢٥) سنة. كما لا يجدر به ان يقيد سن استحقاق الراتب التقاعدي ب (٥٠) سنة فهذا يجعل الموظف المتقاعد وعائلته قبل بلوغ هذا السن في موقف لا يحسد عليه .
- ٢ - نقترح الغاء قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٨٨) لسنة ١٩٨٧ وندعو المشرع العراقي لمعالجة حالة المفقود من خلال اضافة فقرة ثالثة للمادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد تنص على انه : ( ثالثاً - المفقود او المختطف الذي مضت (٤) اربع سنوات على تاريخ اعلان فقدانه ) .
- ٣ - لما كان قرار الاحالة الى التقاعد قرار اداريا فكان الاولى بالمشرع حصر الطعن به امام محكمة قضايا الموظفين في مجلس شوري الدولة. او اخضاع مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين لمجلس شوري الدولة ليتم الطعن بأحكامها امام المحكمة الادارية العليا بدلا من محكمة التمييز كون الاولى هي المختصة بنظر القرارات الادارية .
- ٤ - هناك عدة اخطاء شكلية في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ يجب على المشرع تلافيها ومنها :-
- أ - ما ورد في المادة (١٨ / اول / ز) فتمديد الخدمة لا يكون وفق المادة (١٠) وانما (١١).
- ب - في ظل تعارض المادة (١٨ / اول / ز) مع المادة (٢٠ / اول / هـ) فمدة الخدمة بعد اكمال السن القانونية للاحالة الى التقاعد تحسب ام لا ؟
- ج - يتعارض المادة (٢٠ / اول / ج) و المادة (٢٠ / ثانيا) هل تحسب مدد التوقيف الداخلة ضمن مدة سحب اليد خدمة كاملة ام نصف خدمة ؟

### الهوامش :

- (١) د . أحمد مختار عبد الحميد عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط١ ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٨٤ .
- (٢) ابو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب ، ج١١ ، دار صادر، بيروت، ١٩٩١ ، ص ٢٥٩ .
- (٣) مجمع اللغة العربية ، المعجم الوسيط، ط٤ ، مكتبة الشروق الدولية ، مصر ، ٢٠٠٤ ، ص ٥٢٤ .
- (٤) سورة النساء : الآية (٩٥) .
- (٥) د . حسن مصطفى البحري، القانون الدستوري -النظرية العامة-، ط١ ، سوريا، ٢٠٠٩ ، ص ٢٥٣ وما بعدها .
- (٦) والتي نصت على انه : ( اولاً : تكفل الدولة للفرد وللأسرة - وبخاصة الطفل والمرأة - الضمان الاجتماعي والصحي، والمقومات الاساسية للعيش في حياة حرة كريمة، تؤمن لهم الدخل المناسب، والسكن الملائم . ثانياً : تكفل الدولة الضمان الاجتماعي والصحي للعراقيين في حال الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل أو التشرّد أو اليتيم أو البطالة ، وتعمل على وقياتهم من الجهل والخوف والفاقة ، وتوفر لهم السكن والمناهج الخاصة لتأهيلهم والعناية بهم ، وينظم ذلك بقانون) . هذا وقد تطرقت الدساتير العراقية السابقة للتقاعد ومنها الدستور المؤقت لسنة ١٩٦٤ الذي نص في المادة (٦٩) منه على انه تمارس الحكومة الاختصاصات الآتية :- ( د - تعيين الموظفين وعزلهم وفصلهم وإحالتهم على التقاعد طبقاً للقانون) . كما تطرق الدستور المؤقت لعام ١٩٦٨ في الفصل الثاني منه الى التقاعد من خلال النص على صلاحيات وسلطات رئيس الجمهورية وذلك في المادة (٥٠) التي نصت على انه : ( د - تعيين الموظفين وعزلهم وفصلهم وإحالتهم على التقاعد وفق القانون. هـ - تعيين الضباط وإحالتهم على التقاعد وفق القانون. و - تعيين الحكام والقضاة وإحالتهم على التقاعد وفق القانون. ز - تعيين الممثلين السياسيين وإحالتهم على التقاعد. المادة (٦٤/أ) تمارس الحكومة الاختصاصات التالية :- ٥ - تعيين الموظفين وعزلهم وفصلهم وإحالتهم على التقاعد وفقاً للقانون. كما تطرق الدستور المؤقت لعام ١٩٧٠ في المادة (٥٧) الى موضوع التقاعد اذ نصت المادة المذكورة على انه : ( يمارس رئيس الجمهورية الصلاحيات التالية : د - تعيين الحكام والقضاة وجميع موظفي الدولة المدنيين والعسكريين وترقيتهم وإعفاء خدمتهم وإحالتهم على التقاعد ومنح الأوسمة والرتب العسكرية وفقاً للقانون) . كما نصت المادة (٦٠) منه على انه : ( ج - تعيين موظفي الدولة المدنيين وترقيتهم وإعفاء خدمتهم وإحالتهم على التقاعد وفقاً للقانون).
- (٧) ( اذا تم الرجل (٦٠) الستين من عمره او اذا اكملت المرأة (٥٥) الخامسة والخمسين من عمرها وكان لأي منهما خدمة عشرون سنة مضمونة على الاقل) المادة (٦٥/أ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل .
- (٨) ( اذا كانت للرجل ثلاثون سنة خدمة مضمونة على الاقل، او كانت للمرأة خمس وعشرون سنة خدمة مضمونة على الاقل) . المادة (٦٥/ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ .
- (٩) ( شرط تسجيله في المؤسسة بشكل ثابت ومدفوعاً عنه الاشتراكات قبل الوفاة بصرف النظر عن مدة خدمته او كمية ما دفع من مبالغ عنه) المادة (٦٥/ج) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ .
- (١٠) ( إذ تحتوي المادة (٤٥/اولا) على جدول للرتب العسكرية بحال كل برتبة عند بلوغها .
- (١١) ينظر المادة (٣٥/ اولاً) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي النافذ .
- (١٢) د . كامل رمضان جمال ، موسوعة التأمينات الاجتماعية، ط١ ، دار الألفى لتوزيع الكتب القانونية ، القاهرة، ١٩٩٩ ، ص ١٦١ .
- (١٣) د. عبد العزيز بن علي الغريب ، المتقاعدون ووقت الفراغ ، المملكة العربية السعودية، طريق صلاح الدين الأيوبي الرياض ، ١٩٩٨ ، ص ٨ .
- (١٤) تو عبد الواحد. السلطة الرئاسية في اطار النظام الاداري المركزي، رسالة ماجستير، جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر، ٢٠١٦ ، ص ٣٤ .
- (١٥) محمد صديق احمد، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية -دراسة تأصيلية مقارنة-، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الامنية، الرياض، ٢٠٠٥ ، ص ١٢٦ .
- (١٦) د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الاجراءات التأديبية، مبدأ المشروعية، تأديب الموظف العام، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ص ٢٨١ .

- (١٧) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ص ٢٦٧ .
- (١٨) المادة (١٤) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٩) المادة (٣٥/ثالثا) من قانون الخدمة المدنية .
- (٢٠) د. ارشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، ١٩٩٩، ص ٦٤ .
- (٢١) الفقرة (الثانية) من المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٢٢) صالح فاتح صالح، إستقالة الموظف العام في العراق، رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ١٩٧٧، ص ١٣٣ .
- (٢٣) إذ تنص المادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد النافذ على انه : تتحتم إحالة الموظف إلى التقاعد في إحدى الحالتين الآتيتين: اولاً: عند إكماله (٦٣) الثالثة والستين من العمر وهي السن القانونية للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك) .
- (٢٤) إذ تنص المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية على انه : (١- للموظف أن يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه الى مرجعه المختص) .
- (٢٥) قرار مجلس قيادة الثورة (المحلل) رقم (٥٢١) لسنة ١٩٨٣ .
- (٢٦) إذ تنص المادة (٢٢) من قانون التقاعد الموحد على انه : ( اولاً - أذ يمنح الموظف الذي لم تبلغ خدماته التقاعدية (١٥) خمس عشرة سنة المكافأة التقاعدية وتحسب كما يأتي : آخر راتب وظيفي مضروب بالخدمة التقاعدية ×٢ عدد سنوات الخدمة ) .
- (٢٧) محمد رشوان احمد، اصول القانون التأديبي، الطبعة الاولى، مطبعة وهندان التجارية، الاسكندرية، ١٩٦٠، ص ١٠٠ .
- (٢٨) د. نعيم عطية، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية، مقال منشور في مجلة العلوم الادارية، السنة (١٠)، العدد (١)، ١٩٦٨، ص ١٢ .
- (٢٩) المادة (١٢) الفقرة (١) تتحتم حالة الموظف على التقاعد عند بلوغه سن (٦٣) من العمر .
- (٣٠) المادة (٣/١٢) من قانون التقاعد النافذ .
- (٣١) قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠١٠/١٠٢ بتاريخ ٢٠١٠/٨/٢٦ .
- (٣٢) قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠١٠/١١١ بتاريخ ٢٠١٠/٩/٦ .
- (٣٣) قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠٠٨/٤٠ بتاريخ ٢٠٠٨/٣/١١ .
- (٣٤) عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة -دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير، جامعة بغداد - كلية القانون، ١٩٧٨، ص ١٣٩ وما بعدها .
- (٣٥) احمد شوقي ابو خطوة، القانون الجنائي والطلب الحديث، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، ١٩٨٦، ص ٢٠٢ .
- (٣٦) إذ كان تعريف الموت سابقاً بأنه : ( التوقف النهائي للدورة الدموية والجهاز التنفسي، فيعتبر الانسان ميتاً بتوقف قلبه وورثته عن العمل ولكن العلم الحديث اثبت ان المراكز العصبية في جنح المخ تعتبر المتحكم في جهاز القلب والتنفس، لذلك فإذا اما توقفت تلك المراكز عن العمل سيؤدي ذلك لا محالة الى توقف التنفس والدورة الدموية ) . يراجع : عامر القيسي، تحديد لحظة موت الانسان -دراسة مقارنة في الفقه الاسلامي والقانون المدني-، بحث منشور في مجلة المختار للعلوم الانسانية، العدد الثاني، ليبيا، ٢٠٠٤، ص ١٢ .
- (٣٧) المادة (٣) من قانون الإنضباط .
- (٣٨) المادة (٤/اولاً) من قانون الإنضباط .
- (٣٩) المادة (٤/ثانياً) من قانون الإنضباط .
- (٤٠) يراجع : المادة (٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ .
- (٤١) حسب احكام قانون تسجيل الولادات والوفيات رقم ١٤٨ لسنة ١٩٧١ المعدل وبالشروط المنصوص عليها في المادة (١٧) منه .



(٤٢) والتي تنص على انه : (اولا . في حالة وفاة الموظف او المتقاعد فيتم توزيع الراتب التقاعدي له الى مستحقيه من الخلف للاتي: أ. (٨٠%) ثمانون من المائة اذا كان عدد المستحقين واحد . ب. (٩٠%) تسعون من المائة اذا كان المستحقين اثنين ويكون التوزيع بينهما بالتساوي . ج. (١٠٠%) مائة من المائة اذا كان المستحقين ثلاثة او أكثر ويكون التوزيع بينهم بالتساوي. ثانيا . تتم اعادة توزيع الحصة التقاعدية على مستحقيها من الخلف وفق لما نص عليه البند (اولا) من هذه المادة في حالة قطع حصة اي منهم لأي سبب.

(٤٣) المادة (١/٣٦) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل .

(٤٤) المادة (٨٦) من قانون رعاية القاصرين رقم (٧٨) لسنة ١٩٨٠ .

(٤٥) قرار مجلس شوري الدولة المرقم (٢٠٠٦/١٠) بتاريخ ٢٠٠٦/٢/١ .

(٤٦) قرار مجلس شوري الدولة المرقم (٢٠٠٦/٨٥) بتاريخ ٢٠٠٦/١١/٢١ .

(٤٧) المادة (٤/اولا) من تعليمات رقم (٤) لسنة ٢٠١١ الخاصة بالحقوق التقاعدية والمنحة لذوي الشهداء والمصابين والمفقودين والمختطفين نتيجة العمليات الحربية والاختفاء العسكرية والعمليات الارهابية المقررة بموجب قانون رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٩ .

(٤٨) المادة (٥/ثانيا / أ) من تعليمات رقم (٤) لسنة ٢٠١١ المتعلقة بالمنح وتقاعد ذوي الشهداء والمصابين والمختطفين والمفقودين بسبب العمليات الحربية والاختفاء العسكرية والعمليات الارهابية وفق قانون رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٩ .

(٤٩) قرار مجلس شوري الدولة المرقم (٢٠٠٦/٨٥) بتاريخ ٢٠٠٦/١١/٢١ .

(٥٠) قرار محكمة التمييز الاتحادية ذي العدد (٤٩/هيئة موسعة مدنية/٢٠٠٩ ت/٣٢) .

(٥١) د. سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٣ .

(٥٢) المادة (١٢/اولا) من قانون التقاعد النافذ .

(٥٣) ينظر : د. سليمان مرقس- المدخل للعلوم القانونية، الطبعة الثالثة، دار النشر للمطبوعات المصرية، القاهرة، ١٩٦٧، ص ٥٦٤ . وكذلك : د. محمد احمد المعادوي، المدخل للعلوم القانونية-نظرية الحق-، جامعة بنها، القاهرة، ص ٨ .

(٥٤) د.عبد الرزاق أحمد السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، طبعة، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٣٦٥ .

(٥٥) نادية حسين الغول، قاعدة المطلق يجري على إطلاقه إذا لم يتم دليل التقييد نفا أو دلالة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، ٢٠١١، ص ١ .

(٥٦) المادة (١٢/رابعاً) من قانون التقاعد النافذ .

(٥٧) المادة (١٢/رابعاً) من قانون التقاعد النافذ .

(٥٨) المادة (٢/٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ .

(٥٩) المادة (٤/٣٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ .

(٦٠) احمد ابو زينة، تأمين اصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، بحث منشور في مجلة الجامعة العربية الامريكية للبحوث، المجلد (٢)، العدد (١)، فلسطين، ٢٠١٦، ص ٣ .

(٦١) د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة ط ٢، الأصيل للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠١، ص ١٧٢ .

(٦٢) إذ نصت على انه : ( اذا اصيب الموظف في اثناء الخدمة بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة او كان من الامراض المستعصية وحكمت اللجنة الطبية بعدم صلاحية للعمل بصورة دائمة فيحال الى التقاعد مهما كانت تبلغ مدة خدمته ) .

(٦٣) المادة (١/سادس وعشرون) من قانون التقاعد النافذ .

(٦٤) المادة (١/سابع وعشرون) من قانون التقاعد النافذ .

(٦٥) المادة (١/ثامن وعشرون) من قانون التقاعد النافذ .

(٦٦) المادة (١/تاسع وعشرون) من قانون التقاعد النافذ .

(٦٧) المادة (١/ثلاثون) من قانون التقاعد النافذ .

- (٦٨) المادة (١) حادي وثلاثون) من قانون التقاعد الموحد .  
 (٦٩) المادة (١٥/اولا) من قانون التقاعد الموحد .  
 (٧٠) يراجع المواد (٤٣ - ٤٨) من قانون الخدمة المدنية .  
 (٧١) المادة (١٥/ثانيا) من قانون التقاعد الموحد .  
 (٧٢) د. مصطفى احمد ابو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص ٢٤١ وما بعدها .  
 (٧٣) المادة (٢٦ / ثانيا / د) من قانون التقاعد النافذ .  
 (٧٤) (قرار مجلس شورى الدولة المرقم ٢١٠/ انضباط/ ٢٠٠٧) .  
 (٧٥) د. شريف يوسف خاطر ، القرار الاداري ، ط٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٠ .  
 (٧٦) سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، دار الفقه القاهرة، مصر ١٩٦٦، ص ٤٢١ .  
 (٧٧) د. محمد أنوار حمادة، القرارات الإدارية ورقابة القضاء، دار الفكر الجامعي الإسكندرية ٢٠٠٣، ص ٦٢ .  
 (٧٨) د. عمار عوابدي، القانون الإداري، ط٢، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٥، ص ١٢٦ .  
 (٧٩) لذلك تم تعريف القرار الاداري بانه : ( عمل قانوني صادر عن الادارة بارادانا المفردة د . شريف يوسف خاطر ، القرار الاداري ، ط٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٠ . والملزمة لاحدى الجهات الادارية في الدولة لاحداث تغيير في الاوضاع القانونية القائمة، اما بانشاء مركز قانون جديد او تعديل لمركز قانوني قائم او الغائه ) . د . علي محمد بدير و د . عصام الرزنجي و د . مهدي ياسين السلامي ، مبادئ واحكام القانون الاداري، بغداد، ١٩٩٣، ص ٤١٥ .  
 (٨٠) النشر والتبليغ والعلم اليقيني، محمد أنور حمادة، القرارات الإدارية ورقابة القضاء، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٤، ص ٥٠ .  
 (٨١) قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة المرقم (٤١/ انضباط/ تمييز/ ٢٠٠٦) .  
 (٨٢) إلا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني فضلا عن عدم برائته من المخالفات المنسوبة له خلال الوظيفة . ينظر : أحمد فؤاد عبد الباسط، الجرمية التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٥ ص ٢٢ .  
 (٨٣) محمد ربيقت، غاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر ، الجزائر، ٢٠١٥، ص ٣٦ وما بعدها .  
 (٨٤) هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الحزبية و بعض التجارب، الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، ٢٠١٠ الجزائر، ص ٣٢ وما بعدها .  
 (٨٥) محمد عبد الحميد، المرجع في القانون الاداري، دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٤٩ .  
 (٨٦) جاكلين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠١٤، ص ١٠٥ .  
 (٨٧) عبد العزيز مانع العازي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، ٢٠١٢، ص ١٢٠ وما بعدها .  
 (٨٨) النشر : - هو الطريقة التي يتم من خلالها علم اصحاب الشأن بالقرارات التنظيمية او اللادينية، وعادة ما تتضمن القرارات التنظيمية قواعد عامة مجردة تنطبق على عدد غير محدد من الحالات او الافراد ما يتطلب علم الكافة به من خلال نشره . نواف كنعان، الوجيز في القانون الاداري الاردني، ج٢، مطبعة الافاق المشرقة، الاردن، ٢٠١٢، ص ٢٩٧ .  
 (٨٩) د . شاب توما منصور، القانون الاداري، مطبعة سلمان الاعظمي، بغداد، ١٩٧٦، ص ٣٨٧ وما بعدها .  
 (٩٠) قرار مجلس الانضباط العام المرقم ٦٥/١٢٠/٦٥ بتاريخ ١٩٦٥/٦/٢٦ . اشار اليه : عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة، رسالة ماجستير، كلية القانون/ جامعة بغداد، ١٩٧٨، ص ٣٨٦ .

(٩١) قرار المحكمة الاتحادية العليا (... ولدى النظر الى احكام المادة (٢٠/اولاً) من قانون التقاعد الموحد لسنة ٢٠٠٦ الملغى وجد انما تضمنت تشكيل لجنة تسمى لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين تنظر في كافة القضايا التقاعدية التي تم الاعتراض عليها والناشئة عن تطبيق هذا القانون وان قرارات هذه اللجنة خاضعة للطعن فيها تمييزاً لدى الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة ويكون قرار الهيئة قطعياً عملاً بحكم المادة (٢٠/ثانياً) منه ... منشور على الانترنت : viewart.php?art=7920 .

(٩٢) إذ نصت المادة (٢٩) من قانون التقاعد النافذ على انه : (اولاً. يؤسس مجلس يسمى (مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين) يأخذ على عاتقه النظر في الاعتراضات فيما يخص القرارات التي تصدر عن الهيئة في قضايا التقاعد ، ويتألف من : أ. قاضي لا يقل صفته عن الصف الثاني يسميه رئيس مجلس القضاء الاعلى (رئيساً) . ب. موظف قانوني عن كل من الجهات التالية لا يقل عنوانه عن مدير (اعضاء) :-

(١) وزارة الدفاع .

(٢) وزارة الداخلية .

(٣) وزارة المالية

(٩٣) المادة (٢٩/ثانياً) من قانون التقاعد النافذ .

(٩٤) المادة (٣٠/ثانياً) من قانون التقاعد النافذ .

(٩٥) المادة (٣٠/ثالثاً) من قانون التقاعد النافذ .

(٩٦) يراجع : المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية المعدل .

(٩٧) المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية النافذ .

(٩٨) المادة (٢٢) من قانون الخدمة المدنية النافذ. أما مسألة الترفيع فقد نصت عليها المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية على انه :  
١- يجوز ترفيع الموظف الى الدرجة التي تلي درجته بشرط : أ- وجود وظيفة شاغرة تعادل أو تتوق الوظيفة المراد ترفيعه اليها .  
ب- ثبوت قدرته على إشغال الوظيفة وتوقفه على غيره من الموظفين بقناعة مجلس الخدمة العامة وبتوصية وزارته أو دائرته عدا ما استثنى من الوظائف عند التعيين عدا ما استثنى من الوظائف عند التعيين وفق المادة الثانية من هذا القانون . ج- اكتمال المدة القانونية في الجدول الوارد في المادة الثالثة من هذا القانون .

(٩٩) اذ نصت المادة (٨) من قانون من قانون الإنضباط على انه : (ثامناً : العزل : ويكون بتتحيه الموظف عن الوظيفة ثانياً ولا

يجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام، وذلك بقرار مسبق من الوزير في إحدى الحالات الآتية :-

أ - إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة .

ب - إذا حكم عليه عن جنابة ناشئة عن وظيفته أو ارتكابه بصفته الرسمية .

ج - إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى .

(١٠٠) المادة (٢٤/اولاً / أ) من قانون التقاعد النافذ .

(١٠١) المادة (٢٤/اولاً / ب) من قانون التقاعد النافذ .

(١٠٢) المادة (٢٤/ثانياً) من قانون التقاعد النافذ .

(١٠٣) المادة (٢٣/اولاً) من قانون التقاعد النافذ .

(١٠٤) المادة (٢٣/ثانياً) من قانون التقاعد النافذ .

(١٠٥) المادة (٢٣/ثالثاً) من قانون التقاعد النافذ .

(١٠٦) عرف قانون التقاعد النافذ معدل الراتب في المادة (١/ سابع عشر) منه بأنه : (معدل الراتب الوظيفي للموظف خلال (٣٦) ستة وثلاثين شهراً من خدمته التقاعدية الأخيرة ولا تحسب لأغراض هذا المعدل رواتب الخدمة التي تقل عن شهر) .

(١٠٧) عرف قانون التقاعد النافذ الخدمة التقاعدية في المادة (١/ تاسع عشر) منه بأنها : (مدة الخدمة التي تحسب لأغراض التقاعد بموجب هذا القانون أو أي قانون آخر والمستوفى عنها التوقيفات التقاعدية) .

(١٠٨) عرف قانون التقاعد النافذ الراتب الوظيفي في المادة (١/ سادس عشر) منه بأنه : الراتب الذي يتقاضاه الموظف اثناء الخدمة التقاعدية بدون مخصصات .

- (١٠٩) المادة (١٧/ اولاً / أ) من قانون التقاعد النافذ .
- (١١٠) المادة (١٧/ اولاً / ب) من قانون التقاعد النافذ .
- (١١١) المادة (٢١/ اولاً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١١٢) كالمحالين الى التقاعد وفقاً لاحكام البند (ثانياً) من المادة (١١) من هذا القانون .
- (١١٣) فعلى سبيل المثال (مدة ممارسة مهنة المحاماة المقررة بموجب قانون احتساب ممارسة مهنة المحاماة رقم (٦٥) لسنة ٢٠٠٧ ومدة ممارسة مهنة الصحافة المقررة بموجب احكام قانون حقوق الصحفيين رقم (٢١) لسنة ٢٠١١ ومدة القرغ الزراعي وتستوفي عنها التوقيفات التقاعدية البالغة (١٠%) عشرة بالمائة .
- (١١٤) المادة (٢١/ ثانياً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١١٥) المادة (٣٥/ تاسعاً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١١٦) إذ تمتح خصصت للشهادات ادناه او مايعادلها الحاصل عليها قبل او اثناء الوظيفة وفق النسب الاتية من الراتب التقاعدي :  
أ- الدبلوم ويمنح خصصت شهادة بنسبة ( ٥% ) خمسة من المائة. ب- البكالوريوس ويمنح خصصت شهادة بنسبة ( ١٠% ) عشرة من المائة. ج- الدبلوم العالي و الماجستير ويمنح خصصت شهادة بنسبة ( ١٥% ) خمس عشرة من المائة. د- الدكتوراه ويمنح خصصت شهادة بنسبة ( ٢٠% ) عشرين من المائة استناداً للمادة (٣٥/ عاشر) من قانون التقاعد النافذ .
- (١١٧) المادة (٢١/ رابعاً / أ) من قانون التقاعد النافذ .
- (١١٨) المادة (٢١/ رابعاً / ب) من قانون التقاعد النافذ .
- (١١٩) المادة (٢١/ خامساً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٢٠) المادة (٢١/ سادساً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٢١) المادة (٢٢/ اولاً / أ) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٢٢) المادة (٢٢/ اولاً / ب) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٢٣) المادة (٢١/ تاسعاً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٢٤) المادة (١٦/ اولاً / أ) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٢٥) المادة (١٦/ اولاً / ب) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٢٦) المادة (١٦/ اولاً / ج) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٢٧) المادة (١٦/ ثانياً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٢٨) المادة (١٦/ ثالثاً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٢٩) المادة (١٦/ رابعاً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٣٠) المادة (٣٥/ رابعاً / أ) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٣١) المادة (٣٥/ رابعاً / ب) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٣٢) المادة (٣٥/ خامساً / أ) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٣٣) المادة (٣٥/ خامساً / ب) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٣٤) المادة (٣٥/ سادساً / أ) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٣٥) المادة (٣٥/ سادساً / ب) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٣٦) المادة (٣٥/ سابعاً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٣٧) المادة (٣٧/ اولاً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٣٨) المادة (٣٧/ ثانياً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٣٩) المادة (٣٨/ ثالثاً) من قانون التقاعد النافذ .
- (١٤٠) المادة (٣٩/ اولاً) من قانون التقاعد النافذ .

قائمة المصادر والمراجع

بعد القرآن الكريم .

اولا : معاجم اللغة العربية :

- (١) ابو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم. لسان العرب . ج ١١ . دار صادر. بيروت. ١٩٩١ .  
(٢) د . أحمد مختار عبد الحميد عمر . معجم اللغة العربية المعاصرة. ط ١ . دار عالم الكتب . القاهرة. ٢٠٠٨ .

- (٣) مجمع اللغة العربية . المعجم الوسيط. ط ٤ . مكتبة الشروق الدولية . مصر. ٢٠٠٤ .  
ثانيا : المراجع :

(١) احمد شوقي ابو خطوة. القانون الجنائي والطب الحديث. المطبعة العربية الحديثة. القاهرة. ١٩٨٦ .

(٢) أحمد فؤاد عبد الباسط. الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة. الجامعة الجديدة. الإسكندرية .

(٣) د . ارشيد عبد الهادي الحوري. التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية. ١٩٩٩ .

(٤) د . حسن مصطفى البحري. القانون الدستوري النظرية العامة. ط ١ . سوريا. ٢٠٠٩ .

(٥) رمضان جمال كامل . موسوعة التأمينات الاجتماعية . ط ٢ . الأصيل للنشر والتوزيع. مصر. ٢٠٠١ .

(٦) د . سعيد مقدم . الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة. الطبعة الثانية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر . ٢٠١٣ .

(٧) د . سليمان محمد الطماوي. النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة. الطبعة الثالثة. دار الفقه القاهرة. مصر ١٩٦٦ .

(٨) د . سليمان مرقس. المدخل للعلوم القانونية. الطبعة الثالثة. دار النشر للمطبوعات المصرية. القاهرة. ١٩٦٧ .

(٩) د . شاب توما منصور. القانون الاداري. مطبعة سلمان الاعظمي. بغداد. ١٩٧٦ .

(١٠) د . شريف يوسف خاطر . القرار الاداري . ط ٢ . دار النهضة العربية . القاهرة. ٢٠٠٩ .

(١١) د . عبد الرزاق أحمد السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني. الجزء الأول. طبعة. القاهرة. ٢٠٠٦ .

(١٢) د . عبد العزيز بن علي الغريب . المتقاعدون ووقت الفراغ . المملكة العربية السعودية. طريق صلاح الدين الأيوبي الرياض . ١٩٩٨ .

(١٣) د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة. الاجراءات التأديبية. مبدأ المشروعية. تأديب الموظف العام. دار الفكر الجامعي. الاسكندرية .

(١٤) د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة. المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة. دار الفكر الجامعي. الاسكندرية .

(١٥) د . علي محمد بدير و د. عصام الرزنجي و د. مهدي ياسين السلامي . مبادئ واحكام القانون الاداري. بغداد. ١٩٩٣ .

- ١٦) د . عمار عوابدي. القانون الإداري. ط٢. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. ٢٠٠٥.
- ١٧) د . كامل رمضان جمال . موسوعة التأمينات الاجتماعية . ط ١. دار الألفى لتوزيع الكتب القانونية . القاهرة. ١٩٩٩ .
- ١٨) د . محمد احمد المعداوي. المدخل للعلوم القانونية -نظرية الحق- . جامعة بنها. القاهرة.
- ١٩) محمد أنوار حمادة. القرارات الإدارية ورقابة القضاء. دار الفكر الجامعي الإسكندرية . ٢٠٠٣.
- ٢٠) محمد رشوان احمد. اصول القانون التأديبي. الطبعة الاولى. مطبعة وهدان التجارية. الاسكندرية. ١٩٦٠.
- ٢١) محمد عبد الحميد. المرجع في القانون الاداري. دار النهضة العربية . القاهرة. ٢٠٠٧.
- ٢٢) د . مصطفى احمد ابو عمرو. مبادئ قانون التأمين الاجتماعي. الطبعة الاولى. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت. ٢٠١٠.
- ٢٣) نواف كنعان. الوجيز في القانون الاداري الاردني. ج٢. مطبعة الافاق المشرقة. الاردن. ٢٠١٢ .
- ٢٤) هاشمي خريفي . الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب. الأجنبية . دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع . ٢٠١٠ الجزائر .

#### ثالثا : الرسائل والاطاريح :

- ١) تو عبد الواحد. السلطة الرئاسية في اطار النظام الاداري المركزي. رسالة ماجستير. جامعة ابي بكر بلقايد. الجزائر. ٢٠١٦ .
- ٢) جاكلين تحسين عمرية. التعيين في الوظيفة العمومية. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية. فلسطين. ٢٠١٤ .
- ٣) صالح فاتح صالح. إستقالة الموظف العام في العراق. رسالة ماجستير. كلية القانون والسياسة. جامعة بغداد. ١٩٧٧ .
- ٤) عامر القيسي. تحدي لحظة موت الانسان - دراسة مقارنة في الفقه الاسلامي والقانون المدني - بحث منشور في مجلة المختار للعلوم الانسانية. العدد الثاني. ليبيا. ٢٠٠٤ .
- ٥) عامر محمد علي. النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة. رسالة ماجستير. كلية القانون/ جامعة بغداد. ١٩٧٨ .
- ٦) عبد العزيز مانع العتري. النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الاوسط. الاردن. ٢٠١٢ .
- ٧) محمد ريقط. نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر . الجزائر. ٢٠١٥ .

٨) محمد صديق احمد، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية -دراسة تأصيلية مقارنة-، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، ٢٠٠٥ .

٩) نادية حسين الغول، قاعدة المطلق يجري على إطلاقه إذا لم يقم دليل التقييد نصاً أو دلالة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، ٢٠١١ .

رابعاً : البحوث المنشورة :

١) احمد ابو زينة، تأمين اصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، بحث منشور في مجلة الجامعة العربية الامريكية للبحوث، المجلد (٢)، العدد (١)، فلسطين، ٢٠١٦ .

٢) د . نعيم عطية، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية، مقال منشور في مجلة العلوم الادارية، السنة (١٠)، العدد (١)، ١٩٦٨ .

خامساً : الدساتير والقوانين والتعليمات :

١) الدستور المؤقت لسنة ١٩٦٤ .

٢) الدستور المؤقت لعام ١٩٦٨ .

٣) الدستور المؤقت لعام ١٩٧٠ .

٤) دستور العراق الدائم لسنة ٢٠٠٥ .

٥) القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل .

٦) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٧) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل .

٨) قانون تسجيل الولادات والوفيات رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧١ المعدل .

٩) قانون رعاية القاصرين رقم (٧٨) لسنة ١٩٨٠ .

١٠) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

١١) قانون الحمامة رقم (٦٥) لسنة ٢٠٠٧ .

١٢) قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم (٣) لسنة ٢٠١٠ .

١٣) قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ .

١٤) قانون حقوق الصحفيين رقم (٢١) لسنة ٢٠١١ .

١٥) قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ .

١٦) تعليمات رقم (٤) لسنة ٢٠١١ الخاصة بالحقوق التقاعدية والمنحة لذوي الشهداء

والمصابين والمفقودين والمختطفين نتيجة العمليات الحربية والاختفاء العسكرية

والعمليات الارهابية المقررة بموجب قانون رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٩ .

سادساً : القرارات :

١) قرار مجلس الانضباط العام المرقم ١٢٠/٦٥/١ بتاريخ ١٩٦٥/٦/٢٦ .

٢) قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٨٧) لسنة ١٩٨٣ .

٣) قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٢١) لسنة ١٩٨٣ .

٤) قرار مجلس شورى الدولة المرقم (٢٠٠٦/١٠) بتاريخ ٢٠٠٦/٢/١ .

- ٥) قرار مجلس شورى الدولة المرقم (٢٠٠٦/٨٥) بتاريخ ٢٠٠٦/١١/٢١ .
  - ٦) قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة المرقم (٤١/ انضباط/ تمييز/ ٢٠٠٦) .
  - ٧) قرار مجلس شورى الدولة المرقم ٢١٠/ انضباط/ ٢٠٠٧ .
  - ٨) قرار مجلس شورى الدولة رقم ٤٠/٢٠٠٨ بتاريخ ٢٠٠٨/٣/١١ .
  - ٩) قرار محكمة التمييز الاتحادية ذي العدد (٤٩/هيئة موسعة مدنية/٢٠٠٩/ ت/٣٢) .
  - ١٠) قرار مجلس شورى الدولة رقم ١١١/٢٠١٠ بتاريخ ٢٠١٠/٩/٦ .
  - ١١) قرار مجلس شورى الدولة رقم ١٠٢/٢٠١٠ بتاريخ ٢٠١٠/٨/٢٦ .
- سابعا : مواقع الانترنت :

[viewart.php?art=7920](http://viewart.php?art=7920)